

การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2

A Study of Condition and Problems of Individual Development Plan
of Teachers of Schools Under Phranakhon Si Ayutthaya
Primary Educational Service Area Office 2

พรรณนิษา ชาวหงษา*, ดร.พรเทพ รุ่งแผน**, ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง***
Punnisa Chowhongs*, Pornthep Rupan, Ed.D.***, Therawat Monthaisong, Ed.D.***

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Author for Correspondence: Email: foreverlove_ pannisa2529@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู และ 2) เปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 322 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นด้านสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู เท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่นด้านปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู เท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวมและรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และ 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู, สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล, ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล

Received: 05/02/62 Revised: 19/02/62 Accepted: 25/02/62

Abstract

The purposes of this research are to study: 1) conditions and problems of individual development plan of teachers and 2) compare conditions and problems of individual development plan of teachers of schools under Phranakhon Si Ayutthaya primary educational service area office 2 classified by sex, age, working experience and school size. The sample is selected from 322 teachers of schools under Phranakhon Si Ayutthaya primary educational service area office 2 by simple random sampling by lottery method. The research instrument used was a five-rating scale. Conditions of individual development plan of teachers questionnaire with the reliability at .95 and problems of individual development plan of teachers questionnaire with the reliability at .89. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, F test and LSD.

The results indicates that: 1) as a whole, conditions of individual development plan of teachers was implemented at a high level and as a whole, problems of individual development plan of teachers was implemented at a low level and 2) teachers with differences in sex not differences in conditions and problems of individual development plan but teachers with differences in age, working experience and school size of teachers differences in conditions and problems of individual development plan at the significant level of .05.

Keywords: Individual Development Plan of Teachers, Conditions of Individual Development plan, Problems of individual Development Plan.

บทนำ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้ความหมายของ Individual development plan (ID Plan) หมายถึงการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักการประเมินสมรรถนะ (Competency based approach) จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถ

ในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน และของตนเองอย่างแท้จริง อีกทั้งจะทำให้การพัฒนาครุภัณฑ์ดำเนินไปอย่างประหยัด และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล (สถาบันพัฒนาครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2551, เว็บไซต์, ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560)

การพัฒนาบุคคลในอดีตที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาแบบเหมารวม หมายความว่า เมื่อเรื่องใดที่หน่วยงานต้องการพัฒนา ก็จะพัฒนาแบบปุปรม คือ พัฒนาทุกคนไม่ว่ามีความรู้หรือไม่มี ต้องการหรือไม่ต้องการ เป็นปัญหาหรือไม่เป็นปัญหา แต่จะพัฒนาหมด สิ่งที่เป็นปัญหาของการพัฒนารูปแบบนี้ก็คือความไม่คุ้มค่า คือผู้เข้าร่วมพัฒนาจะสนใจเฉพาะบุคคลที่ต้องการ อยากรู้ อยากราบเท่านั้น สำหรับกลุ่มคนที่เหลือเป็นกลุ่มบุคคลที่ไม่ต้องการ ก็จะไม่ให้ความสำคัญ ไม่สนใจ ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาทางแก้ที่คิดว่าจะเป็นไปได้ คือ การพัฒนาบุคคลตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID PLAN) โดยจะต้องผ่านกระบวนการประเมินสมรรถนะที่ประกอบด้วย การประเมินตนเอง ร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาประเมิน นำผลสรุปผล ว่าสมรรถนะใดที่จำเป็นต้องพัฒนาและสมรรถนะใดที่ไม่จำเป็นต้องพัฒนา ต่อจากนั้นนำมาจัดอันดับสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา พร้อมให้เหตุผลประกอบ ว่าการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่ออะไร ต่อใคร เช่น จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน หน่วยงาน ชุมชน วงการวิชาชีพ หรือตนเอง เป็นต้น หลักการจัดอันดับความสำคัญ สมรรถนะที่จำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาของครู คือ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนเป็นหลัก สำหรับต่อตนเองควรเป็นอันดับสุดท้าย จากนั้นนำไปสู่การเขียนแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยให้นำเสนอรูปแบบ วิธีการพัฒนาในแต่ละสมรรถนะ หลาก ๆ รูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกในการพัฒนา พร้อมกับกำหนด ช่วงระยะเวลาที่จะพัฒนา (เริ่มต้นและสิ้นสุด) และหน่วยงานหรือองค์กรที่จะขอรับการสนับสนุนในการพัฒนา ซึ่งจะเห็นว่าการพัฒนา โดยใช้ ID-PLAN จะเป็นการพัฒนาที่สนองตอบความต้องการแต่ละบุคคล สนองความสนใจในรูปแบบวิธีการพัฒนา ก็ จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพต่อไป และจะเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป (พิมพ์วิเศษ สารประสพ, 2558 : 2)

แต่อย่างไรก็ตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) และนำไปใช้นั้นอาจมี ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการที่ทำให้ได้ผลไม่เต็มที่หรือไม่ได้ผลสำเร็จเลย ปัญหาและอุปสรรคของการใช้แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ในการพัฒนาสมรรถนะตนเองของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มาจากการขาดทีมงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่อง แผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) อย่างแท้จริง การขาดระบบสื่อสารและขาดช่องทางถ่ายทอดแนวคิดที่ถูกต้องให้กับผู้ปฏิบัติงาน และ ปัญหาจากผู้บริหารในการจัดทำและนำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ไปใช้ในการพัฒนางาน ทั้งด้านการขาดความตระหนักในความสำคัญของ IDP ทำให้มีข้ออ้างด้านการไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณ

วารสารแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ประมาณสนับสนุน และที่สำคัญ คือ ขาดการกำหนดเป็นนโยบายอย่างชัดเจน เพราะความสำเร็จของการจัดทำ IDP นอกจากการทำให้มีขึ้นแล้วต้องมีการทบทวนพัฒนาแผนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในช่วงปีแรก ๆ ของการจัดทำ และนำ IDP ไปใช้นั้นอย่าเพิ่งคาดหวังความสำเร็จมากนัก เพราะต้องอาศัยระยะเวลาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและติดตามผลของการใช้ IDP อย่างจริงจัง (อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์, 2555 : 4)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อให้ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 นำสารสนเทศที่ได้ไปเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลเพื่อพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 1,631 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2, 2559 : 40)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 322 คน ได้มาโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน (Yamane, 1973 : 125) ที่ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยจำแนกตามอำเภอแล้วจึงใช้การสุ่มแบบง่าย แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. บางชัย	137	27
2. บางไทร	207	41
3. บางบาล	193	38
4. บางปะหัน	384	76
5. ผักไห่	178	35
6. ลาดบัวหลวง	288	57
7. เสนา	244	48
รวม	1,631	322

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของครู ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) ขนาดของสถานศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ 2) ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID-PLAN) และ 5) ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 31 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการประชมร่วมกับผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน 9 ข้อ และ 5) ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน จำนวน 5 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามสภาพการวางแผน

วารสารแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

พัฒนาตนเองรายบุคคลของครู เท่ากับ 0.95 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู เท่ากับ 0.89

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพและปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม

สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ของครู	สภาพ			ปัญหา		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ ปัญหา
1. ด้านการกำหนดมาตรฐาน						
ความสามารถที่ต้องการ	3.94	0.33	มาก	1.65	0.34	น้อย
2. ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง	3.89	0.35	มาก	1.55	0.38	น้อย
3. ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.91	0.33	มาก	1.64	0.41	น้อย
4. ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	3.99	0.27	มาก	1.58	0.35	น้อย
5. ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน	3.96	0.31	มาก	1.54	0.43	น้อย
รวมเฉลี่ย	3.94	0.24	มาก	1.60	0.29	น้อย

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน และด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด คือ ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง ส่วนปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ รองลงมา คือ ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา และด้านที่มีระดับปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน

ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจาก นโยบายโครงการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้ครูเข้าใจการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลมากขึ้น ทำให้มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลมีน้อย ส่วนประเด็น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ อาจเนื่องมาจาก ครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการตามความคาดหวังของตำแหน่งงานในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล เช่น ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนรู้ ส่วนประเด็น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตาม ประเมินผล และทบทวน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความตระหนักในความสำคัญของ IDP รวมถึงการติดตาม ประเมินผล และทบทวน แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาเกิดขึ้นน้อย

2. การเปรียบเทียบสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิษา กลิ้งพงษ์ (2556 : 84) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูทั้งเพศชายและเพศหญิงเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ และโอกาสต่าง ๆ ที่จะเอื้อให้ตนเองได้พัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองได้เปิดโอกาสสำหรับครูทุกคนโดยไม่จำกัดเพศอยู่แล้ว

2.1.2 ครูที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน (2550 : 104) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก อายุทำให้ครูมีการรับรู้ที่แตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณา ครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มี

สภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม มากกว่าครูที่มีอายุ 41 - 50 ปี เนื่องจากจากครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี เป็นครูที่เข้ามาปฏิบัติงานไม่นาน จึงพยายามที่จะพัฒนาตนเอง ส่วนครูที่มี อายุ 41 - 50 ปี ปฏิบัติงานมานานกว่า มีวิถีสถาณะมากกว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอาจน้อยลงไป

2.1.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน (2550 : 104) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์มากกว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอาจน้อยลงไป

2.1.4 ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ (2557 : 116) เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่างกัน ซึ่งพบว่า ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีสภาพการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู โดยรวม มากกว่า ครูในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนขนาดขนาดเล็กย่อมต้องการพัฒนาตนเองเพื่อไปปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่า ที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.2.1 ครูที่มีเพศ มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูทุกคนไม่ว่าเพศใด ได้รับการปฏิบัติด้านการพัฒนาอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกัน ดังนั้นปัญหาจึงไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ครูที่มีอายุ ต่างกัน มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา ครูที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวม มากกว่าครูที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีอายุ

วาระสารแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มากกว่ามีประสบการณ์มากกว่าย่อมมีการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลมานานกว่า มีความชำนาญมากกว่า จึงมีปัญหาน้อยกว่า

2.2.3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีปัญหการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559 : 93) เรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ปัญหาพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทางการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจาก ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ครูมีประสบการณ์ในการทำแผนพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณา ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 - 10 ปี มีปัญหการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลโดยรวม มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี เพราะครูที่มีอายุมากกว่ามีประสบการณ์มากกว่าย่อมมีการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลมานานกว่า มีความชำนาญมากกว่า จึงมีปัญหาน้อยกว่า

2.2.4 ครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559 : 93) เรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนขนาดเล็กมีทรัพยากรที่จำกัดมากกว่า เช่น จำนวนครูมีน้อยกว่า ทำให้ครูมีภาระงานมาก ไม่มีงบประมาณเข้ามาสนับสนุน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัญหการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการกำหนดมาตรฐานความสามารถที่ต้องการ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการโดยระบุความต้องการประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ดังนั้น ครูควรศึกษาการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานความสามารถที่ต้องการ โดยต้องประเมินจากความต้องการ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษ ของตนเอง และต้องขอคำแนะนำ และข้อเสนอแนะจากผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประเมินสมรรถนะตนเอง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูประเมินโอกาสหรือความต้องการที่จะพัฒนาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงาน ดังนั้นครูควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และเป้าหมายงานของตน

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการประจุมร่วมกับผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับแผนพัฒนารายบุคคลที่ได้จัดทำขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้นครูควรขอคำปรึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ดังนั้นครูควรจัดหา/จัดเตรียมวิทยากรที่เหมาะสมในแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยขอคำปรึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู ที่เหมาะสมและสามารถใช้ได้จริงในเชิงปฏิบัติ

บรรณานุกรม

- จิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์. (2557, กันยายน-ธันวาคม). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 2. *วารสารวิชาการแพรวกาพลินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 1 (3), 116 - 132.
- ถาวร เสี่ยงเอียด และคณะ. (2554, กรกฎาคม - ธันวาคม). สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 34 (3-4), 108 - 116.
- นราธิป ศรีลาศักดิ์. (2559). ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พิมพ์วิสาข์ สารประสพ. (2558). *แผนพัฒนาตนเองรายบุคคล*. ปทุมธานี : โรงเรียนวัดเขียนเขต.

วารสารแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

- ศักดิ์สิทธิ์ ภูพลผัน. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2560, จาก <http://www.nidtep.go.th/competency/book.htm>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (2559). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์. (2555, มกราคม - มิถุนายน). การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Individual Development Plan, IDP) เพื่อการบริหารโรงเรียนและสถาบันการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ. วารสารบริหารการศึกษา มศว., 16, 2 - 11. Yamane, T. (1973).

ภาษาอังกฤษ:

- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis* (3rd. Ed.). New York : Harper and Row.