

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญาานิพนธ์

ของ

นิตยา กัณณิกาภรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2553

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
นิตยา กัณณิกาภรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ  
ของ  
นิตยา กัณณิกาภรณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2553

นิตยา กัณณิกภรณ์. (2553). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัว ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการ สนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้าน วิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 46 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 2,332 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 8 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 334 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตน แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู และแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.928, 0.860, 0.840, 0.924 และ 0.918 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดย ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (Multivariate Multiple Regression: MMR) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรแบบเอกนาม (Univariate Multiple Regression: MR)

ผลการศึกษาพบว่า

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของ ตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การ พัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.299 (Wilks's Lambda = 0.299) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยดังกล่าวกับ การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน มีค่าเท่ากับ 0.651 , 0.721 และ 0.764 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. คำนวณน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม  
จรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน พบว่า

ตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม  
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 ตัวแปรความทะเยอทะยาน และตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลการ  
พัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม  
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF SOME FACTORS AFFECTING SELF-DEVELOPMENT ACCORDING TO  
ETHICAL CODES OF PROFESSIONAL TEACHER CAREER OF TEACHERS  
UNDER THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION SCHOOLS

AN ABSTRACT

BY

NITTAYA KANNIKAPON

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education degree in Educational Research and Statistics  
at Srinakharinwirot University

May 2010

Nittaya Kannikapon. (2010). *A Study of Factors Affecting Self-development According to Ethical Codes of Professional Teacher Career of Teachers Under the Bangkok Metropolitan Administration Schools*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Chusri Wongrattana., Asst. Prof. Raweewan Panpanich.

The main purpose of this research were to investigate the relationship and the beta weights of the factors affecting the self-development according to the ethical codes of the professional career. Four factors, i.e. self-ability perception, aspiration, attitude toward teacher profession, administrator support, were considered. Meanwhile, there were three aspects of the self-development, i.e. the profession, the vision, and the personality. The research population comprised 2,332 teachers from 46 schools under the Bangkok Metropolitan Administration schools in the second semester of 2009 academic year. The samples were 334 teachers from 8 schools under the Bangkok Metropolitan Administration schools in the second semester of 2009 academic year, selected by Multi – stage Random sampling technique. The tools used in the study were questionnaires on self-development on ethical code of professional teacher career which were professional, vision, and personality and questionnaires on self-ability perception, aspiration, attitude toward teacher profession and administrator support. The reliabilities of the questionnaires were 0.928, 0.860, 0.840, 0.924 and 0.918 respectively. The data were analyzed by using Multivariate Multiple Regression (MMR) and Univariate Multiple Regression (MR).

The results of the study were :

1. The factors of self-ability perception, aspiration, attitude toward teacher profession, administrator support, and self-development on the three aspects of the ethical code on professional teacher career, analyzed by MMR, revealed mutually related with statistical significance at the level of 0.01 (Wilks's Lamda = 0.299). The Multiple correlations, analyzed by MR, between all the factors and the self-development on ethical code of the professional teacher career in the aspects of the profession, the

vision, and the personality were 0.651, 0.721 and 0.764 with statistical significance at the level of 0.01 respectively.

2. The beta weights of the factors affecting the self-development according to the ethical codes of the professional career were as follows:

The factor of self-ability perception affected the aspects of the self-development, i.e. the profession, the vision, and the personality with statistical significance at the level of 0.01. The factor of aspiration and administrator support affected the aspects of the self-development, i.e. the profession and the vision with statistical significance at the level of 0.01 and 0.05 respectively. The factor of attitude toward teacher profession affected the aspects of the self-development i.e. the vision, and the personality with statistical significance at the level of 0.01.



ปริญญาานิพนธ์  
เรื่อง

การศึกษำปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ของ  
นิตยา กัณณิกภรณ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ ..... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤกษ์)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช)

(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษศยาสา)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญาบัตรฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน ประธานกรรมการควบคุมปริญญาบัตร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช กรรมการควบคุมปริญญาบัตร ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นตลอดจนแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนการทำปริญญาบัตรด้วยความเอาใจใส่และเมตตาต่อผู้วิจัยเป็นอย่างดี ทำให้ปริญญาบัตรฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ได้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤษ์ และอาจารย์ ดร.สุวิมล กฤษศยาแสน ซึ่งเป็นกรรมการสอบปริญญาบัตรที่แต่งตั้งเพิ่มเติมที่ได้ให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ในการปรับปรุงปริญญาบัตร ทำให้ปริญญาบัตรฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาวัดผลและวิจัยทางการศึกษา รวมถึงครูบาอาจารย์ของผู้วิจัยทุกท่านที่ร่วมกันประสิทธิ์ประสาทวิชา ให้คำแนะนำที่ดียิ่ง และมอบความห่วงใยเสมอมา ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอดตั้งแต่ในชั้นเรียนจนจบกระบวนการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือได้รับความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์วรรณรัตน์ อิงสุประเสริฐ นาวาเอกหญิงอัมพิกา ประโมจันย์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทธิ หงษ์สาคร และนางรัชณี วรวิเชียรวงศ์ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้บริหาร คณะครูของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกท่านในภาควิชาวัดผลและวิจัยทางการศึกษา รวมทั้งเพื่อนครูโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ มอบพลังใจ แลกเปลี่ยนความรู้ ความรู้สึกทั้งสุขและทุกข์มาตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยด้วยดีมาตลอด

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ท่านทั้งสองเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เรื่องการศึกษา และที่ผู้บิดา ผู้พี่ ผู้แม่ ผู้พี่ที่คอยเป็นแรงใจในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท รวมทั้งพี่น้องที่คริสตจักรพลังชีวิตทุกท่านที่ให้อำนาจใจ อธิษฐานเผื่อเสมอ และพระเจ้าผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการศึกษารั้งนี้

คุณค่าทั้งหมดที่เกิดจากปริญญาบัตรนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกและบูชาพระคุณแก่บิดา มารดา ผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่านทั้งที่ได้กล่าวถึงและไม่ได้อ้างถึงมา ณ ที่นี้ ที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานความสำเร็จให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

นิตยา กัณณิกาภรณ์

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การพัฒนาตนเอง.....	10
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	11
ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง.....	16
รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู.....	19
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	26
มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ.....	26
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู.....	27
จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	29
ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	29
แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	31
การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	41
การวัดจรรยาบรรณครู.....	51
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง.....	57
ความทะเยอทะยาน.....	65
เจตคติต่ออาชีพครู.....	70
การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR).....	77

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	82
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	111
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	120
สังเขปวัตถุประสงค์ สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย.....	120
สรุปผลการวิจัย.....	121
อภิปรายผล.....	122
ข้อเสนอแนะ.....	126
บรรณานุกรม.....	128
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก.....	139
ภาคผนวก ข.....	144
ภาคผนวก ค.....	148
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	164

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	เทคนิคหรือเครื่องมือที่ใช้วัดจริยธรรมลักษณะต่าง ๆ.....	56
2	ขนาดโรงเรียนและจำนวนครูโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	87
3	จำนวนเขต จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มในขั้นแรก.....	89
4	จำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	90
5	ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณ วิชาชีพครู.....	111
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนา ตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยภาพรวมและรายด้าน.....	112
7	ค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ.....	114
8	ค่าการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนาม และตัวแปรเอกนามแปร.....	115
9	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ.....	116
10	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิสัยทัศน์.....	117
11	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านบุคลิกภาพ.....	118
12	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ.....	119
13	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์ .....	140
14	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครู ด้านบุคลิกภาพ.....	141
15	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถตนเอง และแบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน.....	142

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู และแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา.....	143
17 ค่าอำนาจจำแนกการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ.....	145
18 ค่าอำนาจจำแนกตัวแปรปัจจัยการรับรู้ในความสามารถตนเอง และความทะเยอทะยาน.....	146
19 ค่าอำนาจจำแนกตัวแปรปัจจัยเจตคติต่ออาชีพครู และ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา.....	147

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความการพัฒนาดตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	8
2 แผนผังของสิ่งที่ควรปฏิบัติควรปฏิบัติในเรื่องศีลธรรม จรรยาบรรณ และวินัย.....	53
3 การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ.....	58
4 ความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนและความ คาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น แบนดูรา (Bandura. 1977 a: 193).....	59
5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความคาดหวังใน ผลลัพธ์.....	59
6 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการเรียนรู้ในความสามารถของตนองกับพฤติกรรมของ เบทซ์.....	64
7 ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	92
8 ลำดับขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการกำหนดอนาคตของคนในชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ใกล้ชิดผู้เรียนที่สุด ครูจึงมีภาระหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมสร้างเสริมสติปัญญา เป็นผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และเป็นผู้จุดประกายแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ ไม่กลัวความลำบากมีความเพียรพยายามในการเสาะแสวงหา ความรู้อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งปลูกฝัง กล่อมเกลา คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ สอน ทักษะชีวิตให้สามารถทำงานและดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ สิ่งสำคัญครูต้องมีจิตเมตตากรุณาผู้เรียน เป็นพื้นฐาน มีอุดมการณ์ ทุ่่มเท เสียสละ มีความจริงใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์ และมุ่งมั่น พัฒนาการศึกษชาติ จนเกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศชาติ ดังพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์, 2550: 40) “...ความเป็นครูนั้น ประกอบขึ้นด้วยสิ่งที่มีคุณค่าสูง หลายอย่าง อย่างหนึ่ง ได้แก่ ปัญญา คือความรู้ที่ดี ประกอบด้วยหลักวิชาอันถูกต้องที่แน่นแฟ้น กระจ่างแจ้งในใจ รวมทั้งความฉลาดที่จะพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนงานกิจที่จะทำ คำที่จะพูดทุกอย่างได้โดยถูกต้องด้วยเหตุผลอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความดี คือความสุจริต ความเมตตา กรุณาเห็นใจ และปรารถนาดีต่อผู้อื่น โดยเสมอหน้า อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถที่จะเผื่อแผ่และถ่ายทอด ความรู้ความดีของตนเองไปยังผู้อื่นอย่างได้ผล ความเป็นครูมีอยู่แล้วย่อมฉายออกให้ผู้อื่นได้รับ ประโยชน์ด้วย กล่าวคือ ความแจ่มแจ้งแน่ชัดในใจย่อมส่องแสดงความรู้ออกมาให้เข้าใจตามได้ โดยง่าย และความหวังดีโดยบริสุทธิ์ใจ ย่อมโน้มมนำให้เกิดศรัทธาแจ่มใส มีใจพร้อมที่จะรับความรู้ ความดีด้วยความชื่นบาน ทั้งพร้อมจะร่วมงานด้วยโดยเต็มใจและมั่นใจ โดยนัยนี้ผู้ที่ได้รับแสงสว่าง แห่งความเป็นครูชุบย้อมกายใจแล้ว จึงเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ ใฝ่หาความดี ทั้งตั้งใจและเต็มใจที่จะ ช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่นโดยบริสุทธิ์ จะประกอบกิจการใดก็จะทำให้กิจการนั้นดำเนินไปโดยสะดวก ราบรื่น และสำเร็จประโยชน์ที่มุ่งหมายได้โดยสมบูรณ์ ผู้ที่มีความเป็นครูสมบูรณ์ในตัว นอกจากจะมีความดีด้วยตนเองแล้วยังจะช่วยให้ทุกคนที่มีโอกาสเข้ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องของบรรลู่ถึงความดีความ เจริญไปด้วย”

อย่างไรก็ตามจากสภาวะสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาส่งผลให้ครูเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่ได้รับผลกระทบทั้งในเชิงบวกและลบ ยังส่งผลให้ความเชื่อมั่นของครูไทย เปลี่ยนแปลงไปด้วย เห็นได้จาก การที่สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (สุขุม เฉลยทรัพย์, 2550: 64-65) ได้จัดทำดัชนี ความเชื่อมั่นครูไทย ปี 2548 โดยสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศ พบว่า



จุดเด่นของครูไทยที่ประชาชนพึงพอใจมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองในด้านความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ในการเรียนการสอน ส่วนจุดด้อยที่ต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุด คือ พฤติกรรมของครูที่ขาดจิตสำนึก คุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณของความเป็นครู นอกจากนี้เพื่อให้การพัฒนาครูมีความชัดเจนและมีทิศทางที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น สวนดุสิตโพลได้จัดทำดัชนีครูไทยที่คนไทยอยากได้ ปี 2549 โดยทำการสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศ พบว่า สิ่งที่คนไทยอยากให้ครูไทยมีและเป็นนั้น อันดับ 1 คือ ครูที่มีจรรยาบรรณในความเป็นครู อันดับ 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และอันดับ 3 ให้ความเอาใจใส่แก่นักเรียน จากผลสำรวจดังกล่าวทั้งความเชื่อมั่นครูไทยและครูไทยที่คนไทยอยากได้ ล้วนแต่เป็นนัยที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคมต่อครูไทย ไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณของความเป็นครู ความรู้ ความสามารถ การเอาใจใส่นักเรียนล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะของครูที่ดีและพึงมีที่สังคมต้องการทั้งสิ้น

คุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูแห่งชาติ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมสอดส่องจรรยาบรรณของครูตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 คุรุสภาได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณฯ และระเบียบวินัยตามระเบียบประเพณีครูขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2506 และปรับปรุงเมื่อ พ.ศ. 2526 ได้เผยแพร่ไปยังครูและสมาชิกคุรุสภาทั่วประเทศเพื่อถือปฏิบัติ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามข้อกำหนดดังกล่าว พบว่า มีบางข้อขาดความชัดเจนในการกำหนดพฤติกรรมที่ครูควรปฏิบัติ ทำให้ยากต่อการประเมินและพัฒนา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องอันมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก จึงได้มีการปรับแก้ไขจรรยาบรรณครูและประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม ในปี พ.ศ. 2539 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2539) พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ในด้านของจรรยาบรรณวิชาชีพครูผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม โดยมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรม โดยคุรุสภากำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2548 หากผู้ประกอบการวิชาชีพประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกวินิจฉัยชี้ขาดลงโทษได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 19-20) เห็นได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแนวทางสำคัญของผู้ประกอบการวิชาชีพที่จะต้องประพฤติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เข้าใจ สามารถนำไปใช้ในการประกอบการวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยกย่องจากสังคม

ครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง หมายถึง ผ่านการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถมีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีองค์ความรู้ที่กำกับ ดูแล จึงเป็นบุคคลคุณภาพที่มีการประกันไว้ว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาอย่างดีมีคุณภาพ ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของครูเป็นสิ่งสำคัญ ฉะนั้นครูต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้และความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม และมีการพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ (สมัคร ชินบุตร. 2545: 22)

การที่จะพัฒนาตนเองได้นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประการ คือ 1) การที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในของบุคคล และ2) ปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไขขององค์กรหลาย ๆ ปัจจัยที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา(เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. 2530: 30) ทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura. 1977a,1977b;Schunk. 1981) ที่ได้กล่าวว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้าน ต่าง ๆ ดังนี้ “ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่า เขามีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะเลือกทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีประเมินความสามารถของตนเองต่ำมาก จะขาดความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน หลีกเลียงงาทำถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผลงานที่ได้รับขาดประสิทธิภาพ” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของใจนวล พรหมมณี (2550: 95) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และจากทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray) สรุปได้ว่า ความทะเยอทะยานถือเป็นความต้องการที่อยู่ในขั้นทุติยภูมิ คือความต้องการทางจิตใจ ความทะเยอทะยานจะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้ คนที่มีพรสวรรค์ไม่ว่าจะในด้านใดก็ตาม แต่ถ้าขาดความทะเยอทะยานจะทำให้ตนเองมีความกระตือรือร้นที่ไร้ประโยชน์ เจตคติของครูที่มีต่ออาชีพครู เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่ออาชีพเป็นอย่างมาก เพราะถ้าครูมีความรู้สึกนึกคิดอย่างไรก็จะทำตามความรู้สึกนึกคิดนั้น คนที่จะประกอบอาชีพครูจึงควรเป็นบุคคลที่มีความมศรัทธาในอาชีพครู มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพราะคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นสิ่งที่ครูทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติ (กิตติพันธ์ รุจิรกุล. 2540: 91) นอกจากนั้นฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger; &Murphy. 1985: 21 - 24) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) ผู้บริหารให้โอกาสครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ

รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ รวมถึงการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้

จากข้อมูลทีกล่าวมาในเบื้องต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครในที่นี่ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยบางประการที่น่าสนใจและอาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา และเนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา การปกครองและการพัฒนา จากผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของครูสังกัดกรุงเทพมหานครให้ดีขึ้น ยกระดับคุณภาพของครูกรุงเทพมหานครและสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้บรรลุความสำเร็จตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

### จุดประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งตัวแปรปัจจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมและจำแนกตามด้านได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ
2. เพื่อศึกษาคำนำหนักของความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมและจำแนกตามด้านได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ

### ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะทำให้ทราบว่าตัวแปรปัจจัยอันได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ผลที่ได้เป็นประโยชน์ทั้งต่อครูและเป็นแนวทางในการพัฒนา

บุคลากรครูให้กับหน่วยงานทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปส่งเสริม หรือแก้ไขปัจจัยต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรครูมากยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 46 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 2,332 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัด กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 8 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 334 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

- 1.1 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง
- 1.2 ความทะเยอทะยาน
- 1.3 เจตคติต่ออาชีพครู
- 1.4 การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย

- 2.1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
- 2.2 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์
- 2.3 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **จรรยาบรรณวิชาชีพครู** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติหรือการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นไว้ให้ผู้ประกอบอาชีพครูปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีเป้าหมายให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีคุณธรรม

2. **การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ** หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพและเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิด

การเรียนรู้พร้อมที่จะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูของคุรุสภา มี 3 ด้านดังนี้

**2.1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ** หมายถึง การฝึกฝนตนให้มีความรู้ความสามารถด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของครู ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เข้ารับการอบรมฟังการบรรยาย การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาในเรื่องของทักษะวิธีการสอนที่สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร แผนการสอนและนวัตกรรม มีการวิจัยในชั้นเรียนมีความสามารถในการพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผล และการนำผลการประเมินมาใช้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

**2.2 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์** หมายถึง การแก้ไข ปรับปรุงตนเองให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการ ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาในอนาคตได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ สามารถนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของผู้อื่น เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่อยู่ตลอดเวลา

**2.3 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ** หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ แต่งกายเรียบร้อยและให้เหมาะสมกับความนิยมของสังคมไทย มีสัมมาคารวะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ วาจาสุภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

**3. ปัจจัยบางประการ** หมายถึง ตัวแปรที่นำมาศึกษาความสัมพันธ์และการส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย

**3.1 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง** หมายถึง เป็นการที่ครูมีความเชื่อมั่นและพิจารณาตัดสินความสามารถหรือพฤติกรรมต่างๆ ของครู ว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การรับรู้ในความสามารถนี้มีผลต่อการเลือกการกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากอันจะทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ วัดได้จากแบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ของ อรรอุมา จันทศร

**3.2 ความทะเยอทะยาน** หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลพยายามหาหนทางและวิธีการต่างๆ

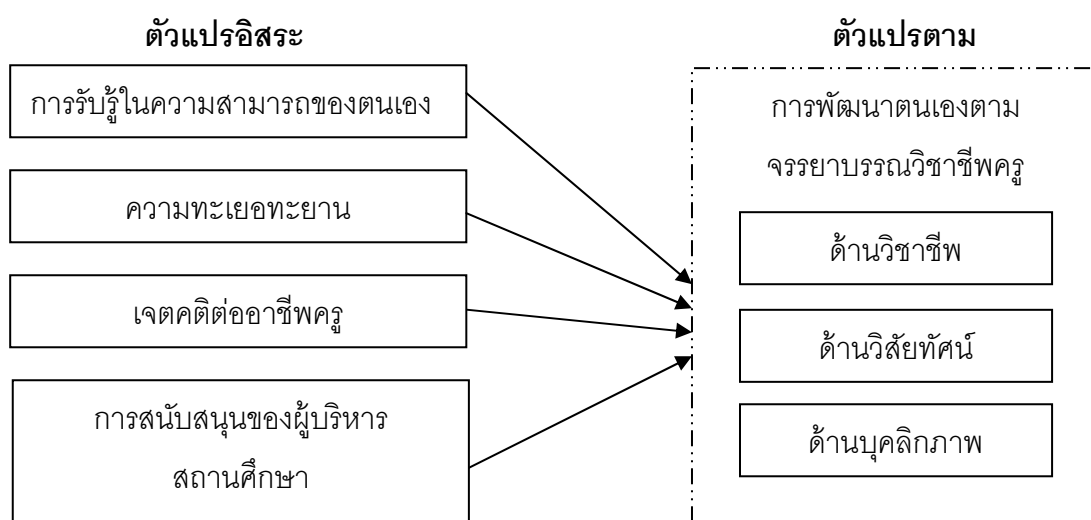
เพื่อให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิมและประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่มาขัดขวาง แม้จะใช้ความพยายามอย่างมาก และใช้ระยะเวลานาน

**3.3 เจตคติต่ออาชีพครู** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ วัดได้จากแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครูของวรรณภา คนกล้า

**3.4 การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ในลักษณะของการส่งเสริมช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเพื่อให้ครูในโรงเรียนพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ และพึงพอใจในการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้แก่ การกำหนดให้มีความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นต้น วัดได้จากแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ของ อรรธมา จันทศร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura, 1977a: 391) ที่กล่าวถึง การรับรู้ในความสามารถของตนเอง และทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray) ที่กล่าวถึงความทะเยอทะยาน ตลอดจนศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติต่ออาชีพครูและการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ และนำทฤษฎีดังกล่าวมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับความการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

## สมมติฐานในการวิจัย

จากทฤษฎีและหลักการที่ศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมและจำแนกตามด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์
2. มีตัวแปรปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย(Descriptive research) ที่มุ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การพัฒนาตนเอง
  - 1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
  - 1.3 ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
  - 1.4 รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู
2. มาตรฐานวิชาชีพครู
  - 2.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
  - 2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
3. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
  - 3.1 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครู
  - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู
  - 3.3 การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
  - 3.4 การวัดจรรยาบรรณครู
4. การรับรู้ในความสามารถของตนเอง
5. ความทะเยอทะยาน
6. เจตคติต่ออาชีพครู
7. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR)
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยในประเทศ



## 1. หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

### 1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

พระราชดำรัส สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ "...การศึกษามีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะมีความสามารถและอยู่แห่งใดในปัจจุบัน องค์การระหว่างประเทศ องค์การพัฒนาต่างๆหลายขององค์กร ล้วนสนับสนุนคำขวัญ "Education for all" การศึกษาเพื่อทุกคนและร่วมกันผลักดันให้การศึกษากลายเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์" (รจนา จันทรากุล. 2547: 15) นอกจากนี้ยังมีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปฏิรูปการศึกษาด้านต่างๆทั่วโลก การที่จะทำให้เป้าหมายทางการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ ย่อมต้องอาศัยครูเป็นปัจจัยสำคัญ ในปัจจุบันเทคโนโลยีจะก้าวหน้ามีข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน แต่ไม่สามารถทดแทนครูได้ เพราะการศึกษามีใช้การรับข้อมูลข่าวสารเท่านั้น สิ่งสำคัญคือการนึกคิด การบ่มนิสัย ให้แต่ละคนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีน้ำใจ และเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ส่วนนี้ต้องใช้คนสอนเท่านั้น ยิ่งเทคโนโลยีก้าวหน้าเพียงใด ก็ยิ่งต้องการครูที่มีความสามารถเพิ่มขึ้นเพียงนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันโลก จึงสามารถอบรมบ่มนิสัย คนในยุคใหม่ได้ ฉะนั้นครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

ไพบูลย์ แจ่มขำ (2541: 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครูว่า การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การที่ครูพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ดี มีความรู้ความสามารถ ที่จะกระตุ้นช่วยยุ่นักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542: 38) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเอง คือ การจุดประกายความคิดในตัวเอง ด้วยการปลูกจิตสำนึก ให้บุคคลเห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้าง ความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี

อมรา รสสุข (2541: 21) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเอง คือ ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ตนเองมีความรู้ มีทักษะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้จากข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง

อรุณี ร่มนุ่น (2539: 21-22) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีทักษะ ทศนคติ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นจากความพยายามของตน

จากแนวความคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการดำเนินการปรับปรุงเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆเพื่อ

ช่วยในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพ และพัฒนาตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นเรื่องที่นักวิชาการและนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจหลายท่าน ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองที่น่าสนใจมากกล่าวถึงไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ลำดับขั้นในยุคแรก ๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ส่วนลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมามาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีก 3 ระดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (ปราณี รามสูต. 2548: 213-218; อ้างอิงจาก Lahey. 2001: 384) ซึ่งมีลำดับขั้นดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการที่มีพลังผลักดันสูงต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในตนเอง รวมถึงความรู้สึกก้าวหน้าและความอบอุ่นทางด้านจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ (Love and belongingness needs) เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนหรือผู้แวดล้อม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ ความต้องการเด่นในสังคม ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือ

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักรู้ เข้าใจสรรพสิ่ง (Need to know and understand) คือการอยากรู้ อยากรู้ เข้าใจ อยากรู้ความสามารถ อยากรู้ทักษะและประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ ความดีงาม (Aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการบรรลุด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามความคิดของตนและถือเป็นความฝันสูงสุดของแต่ละคน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้น จากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง เช่น

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดตอบสนองไปแล้ว ความต้องการอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการสนองแล้วบุคคลก็จะพอใจและให้ความสนใจและปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการระดับสูงต่อไป

จากทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่ามนุษย์พยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนอย่างต่อเนื่องเรียงลำดับเป็นขั้นตอนตามความสำคัญ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็จะมีตามขึ้นมาแทนที่ ขณะที่มนุษย์เกิดความต้องการ มนุษย์จะกระทำการหลายรูปแบบ เพื่อหาทางสนองความต้องการของตนเอง การพัฒนาตนเองหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของคุณ เพื่อให้คุณบรรลุความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพและเกียรติยศชื่อเสียงของคุณได้

## 2. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest needs)

เมอร์เรย์ (Henry Murray) อธิบายความต้องการของมนุษย์ไว้ในทฤษฎีของเขาว่า ในขณะหนึ่ง ๆ บุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญของคนมีอยู่ 4 ประเภท คือ ความต้องการความสำเร็จ (Needs for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for affiliation) ความต้องการมีอำนาจ (Needs for power) ความต้องการอิสระ (Needs for autonomy) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2546: 156) ซึ่งอาจนำมาใช้ในการอธิบายความต้องการของบุคคลในการทำงานได้ว่า ในการทำงานใดๆ บุคคลส่วนใหญ่มักต้องการความสำเร็จในการทำงาน ต้องการมีอำนาจหรือตำแหน่งงาน และต้องการเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจในเรื่องงาน

### 3. ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's two factors theory)

เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ

ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรงทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยตัวกระตุ้นประกอบไปด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้อื่น
3. ความรับผิดชอบ
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและลักษณะของงานที่ทำ
5. ลักษณะงานที่น่าสนใจ
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจเพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.2546 : 156)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยนี้ทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

1. เงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. สถานภาพทางสังคม
6. การปกครองบังคับบัญชา
7. นโยบายและการบริหาร
8. สถานภาพการทำงาน
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
10. ความมั่นคงในการทำงาน

เฮอริชเบอร์ก ได้สรุปปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตส่วนปัจจัย คำจูงใจเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คุณเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เป็นปัจจัยที่ตรงกันข้าม แต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน เช่น เงินเดือน สถานภาพทางสังคม สถานภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้เป็น การที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหาร เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้นล้วนมีปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกันย่อมต้องมีความมุ่งมั่น อาจเป็นความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จะเป็นแรงจูงใจเกิดความทะเยอทะยานใฝ่ดีให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งมั่นดังกล่าว

#### 4. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y เป็นผลงานของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เขาแยกอธิบายเป็น 2 เรื่อง หรือ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y (สมควร ทรัพย์บำรุง. 2534: 28 – 29 ; อ้างอิงจาก McGregor. 1960) สรุปแนวคิดที่สำคัญได้ดังนี้

1. ทฤษฎี X ของแมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะในเชิงลบของคนตามทฤษฎี X ว่าคนมีลักษณะที่ไม่ดี ดังนี้

1.1 คนโดยทั่วไป ไม่ชอบการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงบิดพลิ้วได้จะทำหน้าที่เพื่อจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้นๆ

1.2 คนไม่ชอบการทำงาน ถ้าให้ทำงานต้องมีการบังคับควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลเมื่อทำดี และทำโทษถ้าไม่ทำงาน

1.3 โดยทั่วไปคนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง

สรุปโดยทั่วไปแล้ว ทฤษฎี X เป็น ทฤษฎีที่มองคนบางส่วนในแง่ร้ายและคิดว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายแต่อย่างเดียว ไม่มีความต้องการสูงขึ้นไป ดังนั้น ผู้ที่เชื่อในทฤษฎีนี้จึงมักดูแลการทำงานของผู้อื่น ด้วยการบังคับควบคุมลงโทษมากกว่าที่จะจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคม หรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

2. ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่ยุคใหม่ให้การยอมรับมาก มีความเชื่อเกี่ยวกับคนในทางตรงข้ามกับ ทฤษฎี X ดังนี้

2.1 คนโดยทั่วไปไม่ใช่หลีกเลี่ยงงานตลอดเวลา เพราะถ้าเขาได้งานที่ชอบ ทำงานร่วมกับคนที่ถูกใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็ปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้าทำงานเพราะถูกบังคับ ก็ไม่อยากทำงานนั้น

2.2 การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษใดๆ ไม่ใช่ทางเลือกที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้เขาทำงานที่ชอบ ให้รู้จักรับผิดชอบในงานเพื่อทำให้บุคคลเกิดความพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2.3 การที่จะกล่าวว่าคนบิดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นนั้นในการทำงานแต่ชอบความมั่นคง ผู้ที่กล่าวเช่นนั้นอาจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เก่าๆ มากกว่าคนไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวเพียงอย่างเดียว เพราะถ้ามีการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y มีแนวคิดตรงข้ามกับทฤษฎี X และใช้ความเข้าใจมนุษย์ในเชิงจิตวิทยา มาอธิบายกล่าวคือ แนวคิดของทฤษฎี Y เป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรจากสภาพจริง องค์กรจะบรรลุเป้าหมายต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์กร โดยมีการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนก็อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบในงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางเสริมสร้างพัฒนาครุให้มีความก้าวหน้าได้

จากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์และประสิทธิภาพให้กับองค์กรได้อย่างมหาศาลภายใต้สภาวะการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ โดยความเป็นจริงแล้วมนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะก้าวไปสู่ความสำเร็จและต้องการที่จะปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การพัฒนาตนเองจึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งมวลและถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการต่อไปตราบไต่ที่ยังไม่หยุดทำงาน เพราะเป้าหมายหลักคือความสุข การกินดีอยู่ดี ความสำเร็จในหน้าที่การงานและการได้รับการยกย่องจากสังคม จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วจึงสามารถชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ทุกคนรวมทั้งครูต้องการ การที่บุคคลเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอนั้นก็เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง และเพื่อให้บรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการนั่นเอง

### 1.3 ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

#### 1.3.1 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ในสภาพสังคมปัจจุบันที่ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูในฐานะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดทักษะและกระบวนการ ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อให้มีความสามารถ ชำนาญในวิทยาการต่างๆ แต่เนื่องจากในสภาพปัจจุบันที่ประเทศไทยต้องประสบกับวิกฤติเศรษฐกิจ จึงส่งผลกระทบต่อ นโยบายในการจัดการและพัฒนาอย่างเต็มที่เนื่องจากการขาดงบประมาณ ประกอบกับอาชีพครูที่ผ่านมา อาชีพครูค่อนข้างจะตกต่ำเนื่องจากนโยบายในการผลิตครูเข้าสู่ตลาดการศึกษาไม่ได้มีการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันต่างผลิตโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของตลาด ทำให้นักศึกษาครูจำนวนมากที่จบมาแล้วไม่มีงานทำ รุ่ง แก้วแดง (2542: 130-131) ได้กล่าวถึงภาวะวิกฤตของอาชีพครูไว้ว่า ในภาวะที่อาชีพครูประสบกับวิกฤตและท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อนมากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ครูควรจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤต ศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครูยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคม ในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ชำนาญ วิริยะกุล (2541: 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่าครูควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ทัน ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการ นักวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของครูที่ต้องพัฒนามีดังนี้

1. เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนและวางแผนชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสม
2. เป็นนักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
3. เป็นนักอำนวยความสะดวกโดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น
4. เป็นนักวิจัยโดยสามารถศึกษาหาความรู้ ถึงกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่

นอกจากนี้ นายแพทย์ประเวศ วะสี (2541: 7) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองไว้มีใจความว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างคนไทย

แบบใหม่ ในขณะที่เดียวกันครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่างๆ ก็คงไม่ประสบผลสำเร็จ หากครูยังมีพฤติกรรมการสอน เจตคติ ความคิดความเข้าใจและพฤติกรรมเก่าๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตน

เช่นเดียวกับที่ อมรา รสสุข (2541: 21) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า “คนไทยในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตต่างจากในปัจจุบัน ผู้ที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะดังกล่าวให้แก่เยาวชนคือครู แต่การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเหล่านั้นเสียก่อน” ซึ่งได้แก่

1. ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ตามความสนใจ สามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านั้นให้กับนักเรียนได้
2. ทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่จะใช้สื่อสารกับชาวต่างชาติ
3. มีความสนใจใฝ่รู้ ถึงแหล่งสรรพวิทยาการต่างๆ รู้จักขวนขวายหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันโลกการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะดังกล่าว รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความพร้อมสำหรับสังคมอนาคต ภารกิจเหล่านั้นถือเป็นหน้าที่ ซึ่งคนเป็นครูไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

นักการศึกษาอีกท่านหนึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครู ได้แก่ ท่านพระธรรมปิฎก (2541: 3) ซึ่งได้กล่าวว่า เนื่องจากการศึกษาในอดีตที่กล่าวมาเป็นการถ่ายทอดเนื้อหาจากหนังสือสู่นักเรียนที่นั่งเรียนอยู่เฉพาะแต่ในห้องและท่องจำแต่ในตำราทำให้ผู้เรียนขาดวิจรรณญาณ ขาดการนำประสบการณ์มาสังเคราะห์ วิเคราะห์เป็นปัญหา เป็นความรู้ที่แยกกายขึ้น ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่จะสามารถใช้ในกระบวนการ การเรียนรู้ที่ได้ร่ำเรียนมาหรือศึกษาจากแหล่งวิทยาการต่างๆ ที่จะพัฒนามิติทางกาย จิตใจ สติปัญญาและสังคมให้กับผู้เรียนให้เข้มแข็งทุกด้านพร้อมๆกันไป โดยการศึกษจากการสัมผัสปฏิบัติจริง จากการได้คิดและจากการเจริญสติ ต้องรู้จักพัฒนาผู้เรียนให้เกิด โยนิโสมนสิการคือเกิดปัญญา รู้จักวิธีคิด หรือคิดเป็น รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลายตามสภาวะ ตามเหตุปัจจัย รู้จักแยกแยะสืบค้น ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาได้และนำพาตนเองไปสู่ความสุขในที่สุด

สมิต อาชวณิชกุล (2534: 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่เราได้ศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่างๆ มากก็ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หากใช้เครื่องชีวิตว่า ชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่สำเร็จการศึกษาได้ปริญญาแล้ว ก็ทิ้งตำรับตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็



จะค่อยๆ เลื่อนหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าไปไม่ใช่ง่ายนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้า มีพลังมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนอื่น การเป็นคนรัก การอ่าน รักการศึกษา ค้นคว้า รักการพัฒนาตนเองย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่นๆ ที่เชิดชูตนเอง ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในที่สุด

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาทั้งหมด พอจะสรุปใจความของความสำคัญของการพัฒนาตนเองได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาตนเองเป็น จุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครู ที่มีหน้าที่จะต้องไปพัฒนาคน การที่ครูจะไปพัฒนาผู้เรียนได้ครูต้องพัฒนาตนเองก่อน ต้องประพฤติตนเป็นคนดีและตั้งอยู่ในความดีเสียก่อน เหมือนดังพุทธภาษิตที่ว่า “ย ถาวาที ต ธา การี” แปลว่า “สอนเช่นใดพึงทำเช่นนั้น” ถ้าบุคคลใด มีจิตมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการพัฒนาตนเอง ก็สามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นได้ว่า ผู้นั้นจะมีความเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหน่วยงาน สร้างสรรค์พัฒนาสังคมโดยรวม

### 1.3.2 จุดมุ่งหมายการพัฒนาตนเอง

ในทางปฏิบัติจริงแล้ว จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ย่อมแตกต่างกันออกไปตามความคาดหวัง แต่ถ้าจะกล่าวโดยสรุปตามแนวคิดของนักวิชาการ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมีดังนี้

พระเทพเมธี (2536: 146-147) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองมีดังนี้

1. เพื่อประโยชน์ตน (อัตตัตถะ) คือเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตน
2. เพื่อประโยชน์ผู้อื่น (ปรัตถะ) คือการช่วยเหลือสนับสนุน ให้ผู้อื่นบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของเขา
3. ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย หรือประโยชน์ร่วมกัน (อุภยัตถะ) คือการสร้างสรรค์ปัจจัยที่อำนวยให้ทุกคนทุกฝ่ายทั้งสังคมบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตทั่วกัน

ชำนาญ อริยะกุล (2541: 8) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เป็นครูไว้ว่า เพื่อให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อให้มีความสามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

ไพบูลย์ แจ่มขำ (2543: 19) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้สั้นๆ ว่า เพื่อพัฒนาทัศนคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาทางด้านคุณธรรมหรือจิตใจให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของตนโดยเฉพาะในวิชาชีพครู ซึ่งต้องมีหน้าที่ไปพัฒนาเยาวชนของชาติ

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542: 39) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การที่ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. ปฏิบัติงานให้ครูเห็นคุณค่าของตัวเอง
2. เกิดความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

พจน์ เพชรบุรณิน (2528: 5) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. สามารถพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ กล่าวคือตนเองจะต้องสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้โดยไม่ต้องคอยพึ่งหรือรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา

2. เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง การงานที่ปฏิบัติมีความเจริญก้าวหน้าอย่างเหมาะสม การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้า จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งความประพฤติและนิสัยที่ดีด้วย

3. เพื่อการทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลที่จะมีชีวิตเป็นสุขได้จะต้องไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวมากจนเกินไป จะต้องมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น อย่างน้อยก็ญาติพี่น้อง เพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการพัฒนาตนเองแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1. ผู้พัฒนาตนเองสามารถที่จะนำผลแห่งการพัฒนาเพื่อไปพัฒนาผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาลัทธิและประเทศชาติต่อไป

2. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของตนตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 1.4 รูปแบบการพัฒนาตนเอง

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูไว้หลายรูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2544: 14-17) ดังนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเอง
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
5. การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ
6. การศึกษาต่อ

7. การศึกษาดูงาน
8. การเข้ารับการฝึกอบรม
9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
10. การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น

จะกล่าวโดยสังเขปเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาตนเองของคุณ ทั้ง 10 รูปแบบ ดังนี้  
รูปแบบที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของคุณ

“คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การการพัฒนาตนเองของคุณนั้น จะต้องเริ่มจากการพิจารณาตนเองโดยการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น

พจนี เพชรบุรณิน (2528: 13) กล่าวถึงการสำรวจตัวเองว่า การที่เราจะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไรก็ควรจะได้ทำการสำรวจตัวเอง ทั้งนี้เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีหรือไม่อย่างไรบ้าง เพื่อจะได้หาทางแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น การสำรวจตัวเองทำได้หลายวิธี เช่น การให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจ การสำรวจด้วยตัวเอง การใช้แบบสำรวจ เป็นต้น

สมพร สุทัศนีย์ (2537: 211) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงตัวเองมีแนวทางในขั้นแรก คือ การศึกษาและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การศึกษาและประเมินตนเองจะทำให้รู้จักส่วนดีและส่วนบกพร่องนั้น ถ้าสามารถแก้ไขได้ก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น วิธีการศึกษาการประเมินตนเองได้แก่ การสังเกตตนเอง การให้ผู้อื่นวิจารณ์และบอกจุดบอดที่เราเองไม่เห็นและการใช้แบบประเมินตนเอง เช่น แบบสอบถาม แบบวัดทางจิตวิทยา

กระทรวงศึกษาธิการ (2539: 62) ได้กำหนดแนวทางการประเมินตนเอง สรุปได้ว่าการประเมินตนเองเพื่อให้รู้จักจุดบกพร่องที่ต้องพัฒนา แล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุง ค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงอย่างหลากหลายทางเลือก และเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตัวเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกแล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสำรวจและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การสำรวจและประเมินตนเองหมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งในส่วนดีและส่วนที่ยังบกพร่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และเกิดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตัวเองต่อไป การพัฒนาตัวเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ

## รูปแบบที่ 2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติของครู

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532: 92) กล่าวว่าการศึกษาเอกสารทางวิชาการ เช่น คู่มือหลักสูตร คู่มือจัดการเรียนรู้ บทความทางวิชาการ เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญและจำเป็น สำหรับบุคลากรทางการศึกษา เพราะจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533: 338) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองในการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการศึกษาค้นคว้าจากข้อเขียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ บทความ เอกสาร ตำรา วารสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง สามารถศึกษาได้ด้วยตัวเอง

ประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาเพื่อการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2532: 31)

1. เอกสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัดและระดับปฏิบัติต่าง ๆ ต้องทราบ

2. เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่างที่เกิดขึ้น

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร หนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ

4. เอกสารที่เป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานของตนทราบ

การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

## รูปแบบที่ 3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน หรือกลุ่มที่มีความสนใจสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพนี้ใช้องค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการจัดตั้งในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาประเทศชาติต่อไป และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคงในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรวิชาชีพครูที่จัดขึ้นเป็นองค์กรอิสระ จะมีสมาชิกเป็นบุคลากรครูที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรวิชาชีพครูจึงถือว่ามีศักยภาพที่จะเป็นแหล่งองค์ความรู้และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ พัฒนาการศึกษาให้ทันความเจริญก้าวหน้าของโลกรวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (พวงรัตน์ วิเวกานนท์. 2538: 26)

จะเห็นได้ว่าการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพทางการบริหารหรือทางด้านวิชาชีพครูที่ตั้งขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการจัดตั้งในลักษณะของการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา

#### รูปแบบที่ 4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนของครู

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สมิต อาชวณิจกุล (2534: 100) การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือพิมพ์รายสัปดาห์เกี่ยวกับข่าวสารและข้อวิพากษ์วิจารณ์ควรอ่านเพื่อให้ทันเหตุการณ์บ้านเมือง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนมีความสำคัญต่อบุคคลและการศึกษา ซึ่ง เสถียร เขยประดับ (2536: 43) สื่อมวลชนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับวิธีการปฏิบัติ เทคนิคใหม่ ๆ สามารถทำให้ประชาชนมีโอกาสแสดงบทบาทในการพัฒนาประเทศ สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมนั้นสามารถช่วยได้อย่างมาก

กล่าวได้ว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนเป็นการพัฒนาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

#### รูปแบบที่ 5 การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการของครู

การศึกษาค้นคว้าการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่งโดยการค้นคว้าข้อมูล ความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการทำปฏิบัติงานแล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูไว้ดังนี้

ธีระชัย ปุรณะโชติ (2532: 1) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สรุปได้ว่า ข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ อบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ข้าราชการครูที่ดีต้องแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่ได้ผลดีเพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ครูต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยปรับปรุงการ

ปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การศึกษาวิจัย การพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ การสร้างผลงานทางวิชาการของครู จะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาอีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง โดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำราจากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

#### รูปแบบที่ 6 การศึกษาต่อของครู

การศึกษาต่อ ถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพิ่มพูนทักษะทางวิชาการให้สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการศึกษาต่อไว้ดังนี้

ภิญโญ สาร (2526: 275) ได้เสนอความคิด วิธีการศึกษาต่อระหว่างปฏิบัติหน้าที่ไว้ดังนี้

1. วิธีการให้ไปศึกษาต่อนอกเวลาทำงานเพื่อให้ใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับรู้ การศึกษา คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในวิชาที่หน่วยงานต้องการ เช่น ให้ไปเรียนเพิ่มเติมในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันทางการศึกษาหรือส่งไปเรียนเฉพาะทาง

2. วิธีการไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรรับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการหรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศก็จัดว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยอีกวิธีหนึ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532: 318) ได้ให้แนวคิดในการศึกษาต่อไว้ว่าบุคคลที่รับราชการอยู่แล้ว นอกจากจะมีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงานด้วยตนเองแล้ว ยังมีโอกาสที่จะลาศึกษาต่อในประเทศได้อีกด้วย ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการ

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในส่วนของกรุงเทพมหานครเองอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ทั้งนอกเวลาทำงานและการใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการด้วย

#### รูปแบบที่ 7 การศึกษาดูงานของครู

การศึกษาดูงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู โดยการศึกษาศึกษาและสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองเพื่อเป็นการแก้ไข ปรับปรุงงานตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละบุคคล นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงานไว้ดังนี้

หวน พิณรุพันธ์ (2548: 83) กล่าวถึงการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนดีเอนดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการ

ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนและดำเนินงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น หรือ การศึกษาดูงานต่างประเทศ จะสามารถนำประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก

จากแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูเกิดความคิดในการพัฒนางาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู การศึกษาดูงาน สามารถทำได้ทั้งการศึกษาดูงานในประเทศและการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

#### รูปแบบที่ 8 การเข้ารับการฝึกอบรมของครู

การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นนั้น นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการเข้ารับการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตตรดุล (2534: 212) กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ผู้เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงและควรตระหนักว่ามีความสำคัญต่อวิชาชีพ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ
2. เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้
3. เพื่อเป็นการปรับปรุงความเข้าใจ
4. เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยม
5. เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 187) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การฝึกอบรมมุ่งที่งานปัจจุบัน การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ทัศนคติ และทักษะ ได้แก่ พนักงานในปัจจุบัน

วิจิตร อาวะกุล (2540: 72) กล่าวไว้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรม ว่าเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ มิใช่เป็นการทำโทษหรือเป็นปมด้อยว่าบุคคลนั้นเป็นคนไม่มีความรู้ ด้อยประสิทธิภาพ แต่คนที่มีรูปร่างดีก็ต้องเข้ารับการอบรมตลอดเวลา เพื่อแสวงหาความรู้ มีการพัฒนาตนเองและการทำงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างมีระบบ ได้พบปะวิทยากร ได้รับการสอนอธิบาย ได้รับคำแนะนำตลอดจนตอบคำถามข้อสงสัย ได้อ่านหนังสือ เอกสาร ตำราที่ได้รับความรู้และรายละเอียดประกอบ

ตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผลของการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีระบบ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ เป็นการเพิ่มความรู้ ทัศนคติ

และทักษะ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมนั้น มีทั้งภาครัฐและเอกชน จัดการฝึกอบรมขึ้นนอกเหนือจาก หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้

#### รูปแบบที่ 9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการครู

การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการนั้น เป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่นอกเหนือจากที่ หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ ครูสามารถเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อแก้ปัญหาทางด้าน วิชาการ หรือปรับปรุงตนเองได้ตรงตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล นักวิชาการ ทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2545: 16) กล่าวไว้ว่า การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลที่มีความ สนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้เหตุผล แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และความรู้ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่สัมมนา ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นผลของ การประมวลหรือสำรวจปัญหา เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือประสบการณ์หรือเพื่อร่วมกัน ศึกษาค้นคว้าในหัวเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อใช้ แสวงหาข้อตกลง หรือหาแนวทางการปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายหรือใช้เพื่อและเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จากแนวความคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ที่นอกเหนือจากที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่มุ่งพิจารณาโดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปกติผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับทราบ หัวข้อที่จะสัมมนาก่อน เพื่อจะได้ศึกษาเตรียมข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการสัมมนา

#### รูปแบบที่ 10 การพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

จากการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการ ที่นำมาเป็นฐานกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ยังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครู ในลักษณะอื่น ๆ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2526: 273) กล่าวไว้ว่า การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่หรือ ยังอยู่ในระหว่างการทำงานตามปกติ ทำได้โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การหาหนังสือมาอ่านเอง ตลอดจนการได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

อรอนพ จินะวัฒน์ (2539: 210) ให้ทัศนะว่า นอกจากบุคคลจะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แล้ว การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง โดย จัดให้มีแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อเป็นสถานที่สำหรับรวบรวมและนำเสนอข้อความรู้ เป็นแหล่ง วิทยาการต่าง ๆ เช่น เอกสาร บทความ ผลงานวิจัย ที่ได้รวบรวมไว้แสดงผลงานการบริหารของ



ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาตนเอง เป็นต้น รวมทั้งการมีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถติดตามวิทยาการความรู้ใหม่ ๆ ได้

จากรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น ต่างมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยมีนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาครูไว้ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับครู เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาเยาวชน เพราะถ้าการศึกษาล้มเหลวจะมีการกล่าวโทษครูว่าเป็นผู้มีส่วนทำให้การศึกษาเป็นเช่นนั้น ครูจะมีภาพพจน์ตกต่ำ เพราะครูขาดความเข้าใจ ขาดการพัฒนาตนเองในหน้าที่ทำงาน ครูจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## 2. มาตรฐานวิชาชีพครู

### 2.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จัดการศึกษา ซึ่งกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ

2.1.1 มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา
9. ความเป็นครู

### 2.1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในวิชาเฉพาะ

### 2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานมี 12 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้าง แผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ประดิษฐ์เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและการปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษา มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศ

เกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาประเทศสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกโอกาส หมายถึง การสร้างกิจกรรม การเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียน เป็นแนวทางการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมีมุมมองต่าง ๆ ของปัญหาและเปลี่ยนมุมมองไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ครูสามารถมองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปจากเอกสารที่เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 12 มาตรฐานสามารถแบ่งเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ

ด้านวิชาชีพ มาตรฐานที่ 1 ถึง มาตรฐานที่ 7 และมาตรฐานที่ 12 จะเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพครูโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาแผนการสอน และสื่อให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงสามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียน

ด้านวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 9 และมาตรฐานที่ 10 จะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในเรื่องการร่วมมือในสถานศึกษาและชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในสถานศึกษาและชุมชนร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา

ด้านบุคลิกภาพ มาตรฐานที่ 8 และมาตรฐานที่ 11 จะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในเรื่องการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาประเทศสังคมได้อย่างเหมาะสม

### 3. จรรยาบรรณวิชาชีพครู

#### 3.1 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จรรยาบรรณ หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ ได้กำหนดหลักปฏิบัติขึ้น เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติหรือเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (ผกา สัตถธรรม. 2544: 3)

จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลพินิจทางศีลธรรมที่ว่าการกระทำของบุคคล/บริษัท ถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร (สถาบันพระปกเกล้า 2545: 2-13)

ในข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2534 ได้ให้ความหมายของคำว่า “จรรยาบรรณ” ว่าเป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป (สำนักส่งเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนัก ก.พ. 2543: 2)

คำว่า “จรรยาบรรณ” เป็นคำสมาสระหว่าง “จรรยา” ซึ่งหมายถึง ความประพฤติหรือกิจวัตรที่ควรประพฤติ และอีกคำหนึ่ง คือ “บรรณ” ซึ่งหมายถึง เอกสารหรือหนังสือ เมื่อรวมความเข้าด้วยกัน จึงหมายถึงเอกสารหรือหนังสือที่ว่าด้วยข้อควรประพฤติปฏิบัติของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรืออาชีพใด อาชีพหนึ่ง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (2525: 212 - 213) ให้ความหมายของ “จรรยา” ไว้ว่าเป็นคำนาม หมายถึง ความประพฤติ กิจวัตรที่ควรประพฤติในหมู่คณะ เช่น จรรยาแพทย์ นิยมใช้ในทางที่ดี ถ้าไม่มีจรรยาก็หมายถึงไม่มีความประพฤติที่ดี ส่วนคำว่า “จรรยาบรรณ” หมายถึงประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “จรรยาบรรณ” ไว้ว่าเป็นประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542: 289)

ศาสตราจารย์ ดร. อมร รักษาสัตย์ ให้ความหมายของ จรรยาบรรณ ว่าเป็นการที่คณะหรือบุคคลร่วมกลุ่ม ร่วมอาชีพ ร่วมกันก่อตั้งสมาคมหรือองค์กรขึ้นมาเพื่อประกอบวิชาชีพนั้นแล้วช่วยกันทำนุบำรุงรักษาความดีงามในวิชาชีพนั้นให้ยืนยาวต่อไป การใช้เกณฑ์ข้อบังคับของหมู่ในเชิงที่เห็นว่าจะดีงามมาบีบบังคับมวลหมู่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เอง เป็นการให้ความมีวินัยในตนเองมาเป็นเครื่องควบคุมระเบียบวินัยของคนหมู่มากนั่นเอง (ฉลอง มาปรีดา. 2537)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การกำหนดข้อปฏิบัติ หรือคุณธรรมเพื่อใช้หลักปฏิบัติในวิชาชีพครูของผู้ที่เป็นครู เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งแก่ผู้กำหนดเองคือ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยคือ ศิษย์ โดยมีหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความพอใจ ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า ทั้งแก่ครูผู้สอน และยังแก่ผลดีแก่ศิษย์เอง อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อครูเอง

ลูกศิษย์และส่วนรวม คือสังคมและประเทศชาติอีกด้วย อรรถนพ จีนะวัฒน์ (2539: 210)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 17)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ประมวลผลความประพฤติ หรือกิริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติหรือการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นไว้ให้ผู้ประกอบอาชีพครูปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีเป้าหมายให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีคุณธรรม

### 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูขึ้น เพื่อเป็นกรอบเป้าหมายและมาตรฐานในการพัฒนาข้าราชการครู โดยมีหลักการมุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกระดับ ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพ อันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน เต็มศักยภาพและคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งให้มีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2539: บทนำ)

ในการประกอบอาชีพทุกอาชีพผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณและผู้ประกอบอาชีพครูนั้นมิจะเบียดคุรุสภาเรื่องจรรยาบรรณครู โดยกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบ ครูที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์การคุรุสภาเท่านั้น นอกจากคุรุสภาได้กำหนดจรรยาบรรณครูแล้วคุรุสหายังส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 ประกอบด้วย ด้านรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และมุ่งพัฒนา และได้มีการพัฒนาตลอดมา จนถึงปี พ.ศ. 2548 คุรุสภาได้แบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 12-19)

จากจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2548 ที่คุรุสภากำหนดใช้มีรายละเอียดดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1 ครูย่อมพัฒนาตนทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อพัฒนาการทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

### หลักการ

สังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

### คำอธิบาย

การพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง การใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

1. ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมออย่าง เช่น
  - 1.1 หาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ ตามโอกาส
  - 1.2 จัดทำและเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ผ่านสื่อตามโอกาส
  - 1.3 เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือฟังคำบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ
2. มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง อาชีพและเทคโนโลยี ตัวอย่าง เช่น
  - 2.1 นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน
  - 2.2 ติดตามข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง อยู่เสมอ
  - 2.3 วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
3. แสดงออกทางร่างกาย กิริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ ตัวอย่างเช่น
  - 3.1 รักษาสุขภาพและปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ
  - 3.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
  - 3.3 แต่งกายสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะและทันสมัย
  - 3.4 มีความกระตือรือร้น ใฝ่ต่อความรู้ดีของสังคม

### จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 2. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

### หลักการ

ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตนย่อมทำให้การทำงานได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่น อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้นครูย่อมรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ

### คำอธิบาย

ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนขององค์กรวิชาชีพครู

#### พฤติกรรมที่สำคัญ

1. เชื่อมมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพ ว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ตัวอย่าง เช่น

- 1.1 ชื่นชมในเกียรติและรางวัลที่ได้รับและรักษาไว้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- 1.2 ยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการสอน
- 1.3 เผยแพร่ผลสำเร็จของตนเองและเพื่อนครู
- 1.4 แสดงตนว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ

2. เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุนหรือเข้าร่วม หรือเป็นผู้นำใน กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น

- 2.1 ปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดขององค์กร
- 2.2 ร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น
- 2.3 เป็นกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กร

3. ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น

- 3.1 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลงานของครูและองค์กรวิชาชีพ
- 3.2 เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับวงการวิชาชีพครู ก็ชี้แจงและทำความเข้าใจให้ถูกต้อง

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 3 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

#### หลักการ

การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดี เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงามและความเชื่อถือที่ถูกต้องของบุคคล บุคคลที่มีความรักและเมตตาย่อมแสดงออก ด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น มีความสุภาพ ไตร่ตรองถึงผลแล้วจึงแสดงออกอย่างจริงใจ ครูจึงต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์อยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นผลให้พฤติกรรมของครูที่แสดงออกต่อศิษย์ เป็นไปในทางสุภาพ เอื้ออาทรส่งผลดีต่อศิษย์ในทุก ๆ ด้าน



## คำอธิบาย

ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อการต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงใจ สอดคล้องกับความเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจ ต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

## พฤติกรรมที่สำคัญ

1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและวางใจได้ของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ตัวอย่างเช่น

- 1.1 ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์
- 1.2 รับฟังปัญหาของศิษย์และให้ความช่วยเหลือศิษย์
- 1.3 ร่วมทำกิจกรรมกับศิษย์เป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
- 1.4 สนทนาไต่ถามทุกข์สุขของศิษย์

2. ตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของศิษย์ในทางสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหาความต้องการและศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ตัวอย่างเช่น

- 2.1 สนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ทุกคน
- 2.2 ให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ
- 2.3 ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของศิษย์
- 2.4 รับการนัดหมายของศิษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ก่อนงานอื่น ๆ

3. เสนอและแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคน และทุกคนตามความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

- 3.1 มอบหมายงานตามความถนัด
- 3.2 จัดกิจกรรมหลากหลายตามสภาพความแตกต่างของศิษย์ เพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จเป็นระยะอยู่เสมอ
- 3.3 แนะนำแนวทางที่ถูกต้องให้แก่ศิษย์
- 3.4 ปรึกษาหารือกับครู ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน เพื่อหาสาเหตุและวิธีแก้ปัญหาของศิษย์

ศิษย์

4. แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ทั้งในและนอกสถานศึกษาตัวอย่างเช่น

- 4.1 ตรวจสอบผลงานของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ
- 4.2 แสดงผลงานของศิษย์ในห้องเรียน (ห้องปฏิบัติการ)

#### 4.3 ประกาศหรือเผยแพร่ผลงานของศิษย์ที่ประสบผลสำเร็จ

ข้อ 4 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

##### หลักการ

ครูที่ดี ต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้ อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออก ซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ครูจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เลือกกิจกรรมการเรียนที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนจนเกิดผลอย่างชัดแจ้ง และยังกระตุ้นยั่วยุให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่อง เพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

##### คำอธิบาย

ครูต้องอบรม สั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ

##### พฤติกรรมสำคัญ

1. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ ตัวอย่างเช่น
  - 1.1 สอนเต็มเวลา ไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ไปหาผลประโยชน์ส่วนตน
  - 1.2 เอาใจใส่ อบรม สั่งสอนศิษย์จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
  - 1.3 อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์ตามความจำเป็นและเหมาะสม
  - 1.4 ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน
2. อบรมสั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างเต็มศักยภาพ ตัวอย่างเช่น
  - 2.1 เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของศิษย์
  - 2.2 ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง
  - 2.3 สอนเต็มความสามารถ
  - 2.4 เปิดโอกาสให้ศิษย์ได้ฝึกปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ
  - 2.5 สอนเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ

2.6 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนาขึ้น

2.7 ลงมือจัด และเลือกกิจกรรมที่นำสู่ผลจริง ๆ

2.8 ประเมิน ปรับปรุง ให้ได้ผลจริง

2.9 ภูมิใจเมื่อศิษย์พัฒนา

3. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตัวอย่างเช่น

3.1 สั่งสอนศิษย์โดยไม่ปิดเบือนหรืออำพราง

3.2 อบรมสั่งสอนศิษย์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

3.3 มอบหมายงานและตรวจผลงานด้วยความยุติธรรม

ข้อ 5 ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้ง ทางกาย วาจา ใจ หลักการ

การเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรม จำเป็นต้องมีตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและไปปฏิบัติตาม ครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าครูเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง

คำอธิบาย

การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตรับรู้ได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ตระหนักว่าพฤติกรรมแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของศิษย์อยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น

1.1 ระมัดระวังในการกระทำ และการพูดของตนอยู่เสมอ

1.2 ไม่โกรธง่ายหรือแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวต่อหน้าศิษย์

1.3 มองโลกในแง่ดี

2. พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับศิษย์และสังคม ตัวอย่างเช่น

2.1 ไม่พูดคำหยาบหรือก้าวร้าว

2.2 ไม่นินทาหรือพุดจาส่อเสียด

3. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับคำสอนของตนและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ตัวอย่างเช่น

3.1 ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพดี และบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ

3.2 แต่งกายสะอาดสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ

3.3 แสดงกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ

3.4 ตรงต่อเวลา

3.5 แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน และสามัคคีมีวินัย

3.6 รักษาสาธารณสมบัติและสิ่งแวดล้อม

ข้อ 6 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

หลักการ

การแสดงออกของครูใด ๆ ก็ตามย่อมมีผลในทางบวกหรือลบ ต่อความเจริญเติบโตของศิษย์ เมื่อครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของศิษย์ จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะ การแสดงออกที่มีผลทางบวก พึงระวังและละเว้นการแสดงใด ๆ ที่นำไปสู่การชะลอหรือขัดขวาง ความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน

คำอธิบาย

การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษ หรือให้รางวัลหรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่ การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาหรือเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ละเว้นการกระทำที่ก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

1.1 ไม่นำปมด้อยของศิษย์มาล้อเลียน

1.2 ไม่ประจานศิษย์

1.3 ไม่พูดจาหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหาหรือข้อบกพร่องของศิษย์

1.4 ไม่นำความเครียดมาระบายต่อศิษย์ ไม่ว่าจะด้วยคำพูด หรือสีหน้าท่าทาง

1.5 ไม่เปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของศิษย์

1.6 ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าเหตุ

2. ละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

2.1 ไม่ทำร้ายร่างกายศิษย์

2.2 ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าระเบียบกำหนด

2.3 ไม่จัดหรือปล่อยให้สภาพแวดล้อมเป็นอันตรายต่อศิษย์

2.4 ไม่ใช้ศิษย์เกินกว่าเหตุ

3. ละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

- 3.1 ไม่ตัดสินคำตอบถูกผิดโดยยึดคำตอบของครู
- 3.2 ไม่ดูค่าซ้ำเติมศิษย์ที่เรียนช้า
- 3.3 ไม่ขัดขวางโอกาสให้ศิษย์ได้แสดงออกทางสร้างสรรค์
- 3.4 ไม่ตั้งฉายาในทางลบให้ศิษย์

ข้อ 7 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่

หลักการ

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ตนโดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพ ดังนั้นครูจึงไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

คำอธิบาย

การไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใด ๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์อันมิควรจากศิษย์ ตัวอย่างเช่น

- 1.1 ไม่หารายได้จากการนำสินค้ามาขายให้ศิษย์
- 1.2 ไม่ตัดสินผลงานหรือผลการเรียน โดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน
- 1.3 ไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ศิษย์มาเรียนพิเศษ เพื่อหารายได้

2. ไม่ใช้ศิษย์เป็นเครื่องมือหาประโยชน์ให้กับตนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ขนบธรรมเนียม

ประเพณีหรือความรู้สึกของสังคม ดังตัวอย่างเช่น

- 2.1 ไม่นำผลงานของศิษย์ไปแสวงหากำไรส่วนตน
- 2.2 ไม่ใช้แรงงานศิษย์เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- 2.3 ไม่ใช้หรือจ้างวานศิษย์ไปทำสิ่งผิดกฎหมาย

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

### หลักการ

สมาชิกการของสังคมได้พึงผืนีกกำลังกัน พัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมรอบข้างในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจอันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาสังคม

### คำอธิบาย

การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความร่วมมือแนะนำปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงานตามโอกาสอย่างเหมาะสมรวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

### พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ให้ความร่วมมือแนะนำ แก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น
  - 1.1 ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
  - 1.2 ให้คำแนะนำการผลิตสื่อการเรียนการสอน
2. ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ สิ่งของแก่เพื่อนครูตามโอกาส และความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น
  - 2.1 ร่วมงานกุศล
  - 2.2 ช่วยทรัพย์เมื่อครูเดือดร้อน
  - 2.3 จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำทางปฏิบัติตน ตัวอย่างเช่น
  - 3.1 ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
  - 3.2 แนะนำแนวทางป้องกัน และกำจัดมลพิษ

### จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 9 ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

### หลักการ

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิธีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครู เป็นบุคลากรที่สำคัญทางการศึกษา ครูจึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

## คำอธิบาย

การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทยโดยรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ เลือกสรร ปฏิบัติตน และเผยแพร่ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่น อาหารเครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนการดำรงชีวิตตนและสังคม

### พฤติกรรมที่สำคัญ

1. รวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น

- 1.1 เชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร
- 1.2 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 1.3 นำศิษย์ไปศึกษาในแหล่งวิทยาการชุมชน

2. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น

- 2.1 ฝึกการละเล่นท้องถิ่นให้กับศิษย์
- 2.2 จัดตั้งชมรม สนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 2.3 จัดทำพิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา

3. สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่ และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น

- 3.1 รับผิดชอบการใช้สินค้าพื้นเมือง
- 3.2 เผยแพร่การแสดงศิลปะพื้นบ้าน
- 3.3 ร่วมงานประเพณีของท้องถิ่น

4. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น

4.1 ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้าน นิทานพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก ตำนาน และความเชื่อถือ

สรุปจากการศึกษาแนวคิดของสำนักงานคุรุสภาผู้วิจัยได้ศึกษาจรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่าการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูนั้น ครูต้องดำเนินการปรับปรุงการเสริมสร้างความรู้ความสามารถและทักษะในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพและเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้พร้อมที่จะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ มาเป็นกรอบความคิดในการวิจัย

### 3.3 การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจรรยาบรรณครูหรือมาตรฐานการปฏิบัติตนของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2546 ในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองซึ่งกล่าวไว้ว่าครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ มาเป็นแนวทางการศึกษาการพัฒนาตนเอง มีรายละเอียดต่อไปนี้

#### ด้านวิชาชีพ

ครูควรต้องมีการพัฒนาวิชาชีพและต้องแสดงนิสัยแห่งการพัฒนาผู้เรียนเป็นประจำ ดังที่ โกวิท ประวาลพุกฤษ์ และกมล ภูประเสริฐ (2532: 51-56) กล่าวไว้ ในเรื่องกระบวนการพัฒนาว่า ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูหรือวิชาชีพอื่นใดก็คือการคิด ค้นหา และการใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ๆให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ ไม่ว่าการทำงานนั้นจะอยู่ในเรื่องใดก็ตาม ย่อมมีแนวทางใหม่ๆที่จะทำให้ได้ผลดีกว่ากันเสมอ และได้กล่าวถึงการทำงานของครูว่า การสอนแบบใดเนื้อหาแบบใด เวลาใด ต่อเด็กกลุ่มใด ที่มีผลไม่เป็นที่น่าพอใจ คุณภาพนักเรียน ยังไม่ถึงเกณฑ์จะมีวิธีการใดบ้างที่ยังไม่ถึงเกณฑ์ จะมีวิธีใดบ้างที่จะทำให้ให้นักเรียนชำนาญมากขึ้น สมบูรณ์ดียิ่งขึ้น วิธีการเหล่านี้เมื่อนำมาใช้จริง ปฏิบัติจริงจะได้ผลตามที่คาดหมายไว้หรือไม่ ครูถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องฝึกฝนเรียนรู้โดยอาศัยหลักการทฤษฎีหลายๆอย่างผสมผสานกันจนสามารถนำไปปฏิบัติการเรียนการสอนได้อย่างกลมกลืน ครูที่พัฒนาวิชาชีพของตน คือครูที่พัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ด้วยการคิดค้นวิธีการที่ดีกว่าเดิมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากใคร แต่เกิดจากการตัดสินใจ ค้นหา ปฏิบัติจริง ประเมินและปรับปรุงด้วยตนเองจนเห็นผลงาน ที่ดีขึ้นกว่าเดิม กระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพครู จึงสอดคล้องกับกระบวนการสอนของครูซึ่งกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539: 14-15) กล่าวว่ายุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิบัติงานของครู ก็คือ ค้นหาข้อบกพร่องของนักเรียน หาวิธีการใหม่ๆในการพัฒนา และใช้วิธีการนั้นจนเกิดผลดีและกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการสอนของครูไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อว่าครูทุกคนเรียนรู้ได้ ถ้าครูจัดประสบการณ์อย่างเหมาะสม
2. วิเคราะห์จุดที่จะพัฒนาของนักเรียน โดยการเปรียบเทียบความสามารถที่ควรจะเป็น และความสามารถที่เป็นอยู่ เพื่อกำหนดความสามารถที่จะพัฒนาของเด็กทั้งชั้นและรายบุคคล
3. แสวงหาคัดเลือกวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับความสามารถที่จะพัฒนา
4. ลงมือปฏิบัติการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าการฟังและการอ่านเพียงอย่างเดียว
5. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะเพื่อหาทางปรับปรุงความก้าวหน้า



## 6. นำผลงานของนักเรียนไปเสนอในที่ประชุมต่างๆอย่างภาคภูมิใจ

ครูเป็นกลจักรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องมีขึ้นในโรงเรียน ในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท และในระบบการศึกษาทั้งระบบหากจะเร่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้ได้ผลอย่างจริงจังการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวิชาชีพครูต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของตนโดยไม่ต้องรอนหน่วยงานต้นสังกัด ส่งเข้าอบรม ประชุมสัมมนา เนื่องด้วยวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพระดับสูงแขนงหนึ่งในสังคม เพราะมีหน้าที่ให้บริการประชาชน มีลักษณะที่ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีจรรยาบรรณของตนเอง นอกจากนี้ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องมีความรู้คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนได้

ในการพัฒนาตนเองของครูในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีทักษะในด้านการจัดการศึกษาที่สำคัญในหลาย ๆ เรื่อง โดยเฉพาะทักษะในการสอนและปฏิบัติงานของครูโดยทั่วไป ดังเช่นที่ อัมไพ สุจริต (2533: 30) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่พึงปรารถนาว่า นอกจากว่าครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมนิยม หรือเจตคติที่ดีในวิชาชีพแล้ว ครูควรจะต้องพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นอีกอย่างหนึ่งได้แก่ การมีทักษะในการสอนและการปฏิบัติงานครู ซึ่งจำแนกเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นหลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ความสามารถในการใช้สื่อ นักจัดกิจกรรม สามารถสร้างบรรยากาศที่น่าเรียนสร้างความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนมีความสามารถในการชี้แนะแนวทางในการจัดการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่นเดียวกับไพรัช อรรถกามาพันธ์ (2545: 1) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครู โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า “การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จะต้องจัดโดยเน้นกระบวนการ และต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” การจัดการศึกษาในลักษณะนี้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาข้อที่ 22 (ด้านปัจจัย) ซึ่งเป็นมติของสำนักนายกรัฐมนตรี ในการอนุมัติมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 27 มาตรฐาน จากการกำหนดมาตรฐานดังกล่าว ครูจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะในด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดที่ครูควรต้องปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาข้อที่ 22 ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการวิเคราะห์เป้าหมาย สาระของหลักสูตรและเป้าหมายของการจัดการศึกษา ที่จะเน้นให้ครูจัดการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งทางด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ตัวหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวหรือแปลนของบ้าน จึงเป็นภาพรวมของสิ่งที่เรามุ่งหวังหรือจุดหมายปลายทาง ดังนั้นการที่ครูจะจัด

กิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหาวิชาใดๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ตามที่หลักสูตรระบุไว้ ครูผู้สอนจะต้องอาศัยหลักสูตรเพื่อช่วยในการสอน โดยการศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ แล้วนำไปแปลงเป็นภาคปฏิบัติหรือการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

3. ความสามารถในการจัดทำแผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้ การสร้างแผนการสอนหรือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นทักษะทางวิชาชีพครูอย่างหนึ่ง ที่ครูทุกคนควรจะพัฒนา โดยการสร้างหรือออกแบบแผนการสอนให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับจุดประสงค์และเนื้อหาของแต่ละบทเรียน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ (How to learn) ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละเนื้อหาและจุดประสงค์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูเป็นผู้จัดเตรียมกิจกรรม นักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติและพยายามเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งของวิชาชีพครูในปัจจุบันเนื่องจากสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งครูจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า ทดลองฝึกปฏิบัติ ฝึกวิธีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ตลอดจนจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย ความรับผิดชอบในการทำงาน ฝึกให้ผู้เรียนได้มีโอกาสประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง สร้างจิตสำนึกของการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

5. ความสามารถในการวัดผล และการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพของผู้เรียน และประเมินการสอนของครู ในปัจจุบันจะเน้นการประเมินโดยใช้ลักษณะการประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment) ได้แก่การพิจารณา พัฒนาการ ของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม การทดสอบและการประเมินพัฒนาการการเรียนรู้จากแฟ้มพัฒนางาน (Portfolio)

6. ความสามารถในการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การวัดผลประเมินผลจะไม่มีประโยชน์เลยถ้าขาดการนำผลที่ประเมินมาพิจารณาว่าประสบความสำเร็จหรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงไร ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการใด ผู้เรียนผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาแผนการสอน การพิจารณาการสอนซ่อมเสริมเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจำเป็นที่จะต้องมีโอกาสเรียนพื้นฐานยืนยันคุณภาพหรือการผ่านเกณฑ์การศึกษาของผู้เรียนมาใช้พัฒนาคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้

ทักษะทางวิชาชีพที่ได้กล่าวมา จะพบว่าล้วนแต่เป็นทักษะสำคัญและจำเป็นที่ครูจะต้องมี และพัฒนาทักษะเหล่านั้นให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปทักษะทางวิชาชีพ ที่ควรมีการพัฒนาได้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร
2. ความสามารถในการจัดทำแผนการสอนและพัฒนาสื่อ
3. ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ความสามารถในการวัดผลประเมินผลและการนำผลการประเมินมาใช้

สอดคล้องกับ อัญชลี สิรินทร์วรวงศ์ (2537: 17-18) ได้อธิบายว่า การพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ประการแรกได้แก่ ความกระตือรือร้นของครูที่ใฝ่ใจศึกษาหาความรู้ในวิทยาการทั้งหลาย อันเกี่ยวพันกับวิชาชีพของตนเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาและวิทยาการใหม่ๆ ประการที่ 2 ได้แก่การส่งเสริมสนับสนุนของรัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ในวิทยาการด้านต่างๆ แนวทางซึ่งครูควรประพฤติปฏิบัติเพื่อพัฒนาศักยภาพในอาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวว่าคุณครูจะต้องศึกษาวิธีการและพฤติกรรมสำคัญ คือ

1. ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น หาความรู้จากเอกสารตำรา และสื่อต่างๆอยู่เสมอ จัดทำและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆตามโอกาส เข้าร่วมอบรมสัมมนา หรือฟังการบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการ ฯลฯ

2. มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพและเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน ติดตามข่าวสาร ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3. แสดงออกทางร่างกาย กิริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ ตัวอย่างเช่น รักษาสุขภาพ และปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่งกาย สะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะ และทันสมัย มีความกระตือรือร้นไวต่อความรู้ลึกของสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2544: 70-71)

กล่าวโดยสรุปในเรื่องการพัฒนาตนเองวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝนตนให้มีความรู้ความสามารถด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของครู ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เข้าร่วมการอบรมฟังการบรรยาย การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาในเรื่องของทักษะวิธีการสอนที่สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร แผนการสอนและนวัตกรรม มีการวิจัยในชั้นเรียน มีความสามารถในการพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผล และการนำผลการประเมินมาใช้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

## ด้านวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของครูและผู้บริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษว่า “vision” มีผู้กล่าวถึงและให้ความสนใจกันมากในปัจจุบันมีผู้ให้คำแปลความหมายมากมาย ในหมู่นักการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และศาสตร์แขนงอื่นๆ ให้คำแปลว่า วิสัยทัศน์ คือการมีหูตากว้างไกล การมองการไกล การสร้างภาพอนาคต ทัศนภาพ จินตภาพ ทัศนวิสัย มโนทัศน์ วิจาร์ณทัศน์ และวิสัยทัศน์ เป็นต้น สำหรับการศึกษาคำนี้จะใช้คำว่า วิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ให้คำจำกัดความของวิสัยทัศน์แตกต่างกันออกไป ดังเช่น

เบนนิส และนานาส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538: 2; อ้างอิงจากBennis; & Nanus.1985) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ คือภาพลักษณ์ทางสมอง (Mental image) ของความเป็นไปได้ และสภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเครือเหมือนความฝันหรืออาจแจ่มแจ้งเหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์

บลูมเบอร์ก และ กรีนฟีลด์ (Blumberg; & Greenfield. 1986: 227-228) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถที่มองเห็นความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้กับสิ่งที่แตกต่างกันในอนาคตที่ต้องการ และกระทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้

เซอร์จิอิวานนี (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์.2538: 2 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni.1987) ได้ อธิบายว่า วิสัยทัศน์คือภาพในใจ (Mindscape) ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติและการตัดสินใจ ของบุคคล Mindscape นี้ เราไม่สามารถเห็นด้วยตา ไม่เหมือนกับภาพภูมิประเทศ (Landscape) ซึ่งเราสามารถมองเห็นด้วยตา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538: 7) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพขององค์การในอนาคตเป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง (Unique) ได้พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถบรรลุถึงได้ (Attainable) ผู้นำจะต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นทิศทางที่จะให้องค์การไปทางนั้น และบรรลุสภาพการณ์ที่ปรารถนาได้

รุ่ง แก้วแดง (2539: 129) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การที่ ผู้นำและสมาชิกในองค์กรร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้เห็น ทิศทางขององค์การอย่างชัดเจน มีพลังท้าทาย ทะเยอทะยานมีความเป็นไปได้

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540: 13) ให้ทรรศนะว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการอนาคต และมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น

ทศพร ประเสริฐสุข (2541: 6) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ เป็นภาพในอนาคตที่เราอยากจะทำให้เกิดขึ้นจริงๆ ในอนาคตข้างหน้า เป็นระบบที่มีหลักฐานความเป็นจริงในปัจจุบันแล้ว คาดการณ์อนาคตอย่างมีความมุ่งมั่น ทำให้คนในองค์กรได้ร่วมกันสำรวจโอกาสที่จะเติบโตและมุ่งมั่นให้ ภาพนั้นเกิดขึ้นจริงให้จงได้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในทิศทางที่กว้างกว่าเดิม

ประทุม โพธิกุล (2542: 22) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์หมายถึง ภาพของอนาคตที่องค์กรต้องการที่จะให้เป็น ซึ่งโดยปกติแล้วจะแสดงออกมาในข้อความ วิสัยทัศน์ที่เป็นการสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กรร่วมกัน

พัฒน์จิ โกฎจนาท (2542: 3) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมาจกปัญหา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายและนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวไปทั้งหมดนั้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถคาดภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตที่แตกต่างจากสภาพปัจจุบัน ซึ่งได้พัฒนาอย่างเป็นระบบมีความเฉพาะเจาะจงเชื่อมโยงอดีตสู่อนาคต โดยภาพนั้นมีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีเป้าหมายที่เด่นชัดสามารถวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต

ในเรื่องลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ นานาส (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538: 23 ; อ้างอิงจาก Nanus.1992) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ที่ดีควรประกอบด้วย

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์กร
2. เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการ ช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. น่าเชื่อถือ
4. โน้มน้าวจิตปฏิบัติ
5. แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ
7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538: 21-24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะเล็ก กว้างไกล และสูง ซึ่งแสดงถึงความไม่ผิวเผิน ไม่ใช่ลักษณะการสร้างภาพที่เน้นเชิงปริมาณโดยขาดความพร้อมขาดทรัพยากรรองรับ ขาดการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง แม้วิสัยทัศน์จะมองแคบได้

แต่ก็ใช่มองที่จุดใดจุดหนึ่ง เป็นการมองสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์สร้างเป็นภาพรวมพิจารณา จุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหาและปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนั้นแล้ว วิทยาลัยที่สมควรมีลักษณะอื่น ๆ ดังนี้

1. การบรรลุถึงได้ (Attainable or achievable) มวลความคิดที่กำหนดเป็นวิทยาลัยที่นั้นต้องปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่างที่สมเหตุสมผลภายใต้กรอบที่แน่นอน

2. เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิทยาลัย คือ ความสามารถของสมองที่เรียกว่า กระบวนกรรม (Paradigm) ชุดของความคิดที่มองโลก ปฏิบัติต่อโลก รู้สึกต่อโลก วิทยาลัยที่ประสิทธิภาพจะไม่หยุดเพียงแค่ความคิดสร้างภาพฉายไปในอนาคต ซึ่งยังถือเป็นวิทยาลัยส่วนบุคคล แต่จะเป็นวิทยาลัยร่วม สร้างความคิด ความเชื่อ ค่านิยมพื้นฐานร่วมกัน ช่วยกันผลักดัน แสดงออกเป็นพฤติกรรม ให้เห็นผล

3. น่าท้าทาย (Challenging) การกำหนดวิทยาลัยจะกระตุ้นความอยากรู้ อยากเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง ท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4. พึงปรารถนา (Desirable) วิทยาลัยมักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์โน้มนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5. เน้นการปฏิบัติการล่วงหน้า (Proactive) ลักษณะของวิทยาลัยที่ดีจะไม่ย้อนรอยอดีต วิทยาลัยเป็นลักษณะการรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รู้เท่าทันแล้วมีการปฏิบัติการล่วงหน้าผ่านผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรการป้องกันมากกว่าแก้ไขและปราบปราม

6. มีความ (Strategic) ที่มุ่งสู่นาคต ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์จะไม่มีจุดหมายใด ๆ หากปราศจากวิทยาลัยที่เป็นกลยุทธ์

7. คุ้มค่า (Worthwhile) คุณค่าและประโยชน์ของวิทยาลัยที่ดีจะบังเกิดให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไประยะเวลาหนึ่ง

ลือคและคณะ (ยรรยง อรรถโกศ. 2545:68 อ้างอิงจาก Locke and others.1991: 53-54) ได้เสนอแนวคิดการสร้างวิทยาลัยจากวิธีการดังต่อไปนี้

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่างๆทั้งในและนอกองค์การ

2. โดยกระบวนการจัดทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อกำหนดวิทยาลัยซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถในเรื่องต่อไปนี้ คือ การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเด็นและวัฒนธรรมขององค์การ ความเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆที่เกิดจากแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการเห็นภาพรวมขององค์การ ความสามารถในการคาดคะเน แรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนได้ตลอดเวลาโดยการ

ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ

3. โดยการประเมินผลเป็นระยะยาว หมายถึงการทดสอบว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การแก้ไข ปรับปรุงตนเอง ให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการ ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาในอนาคตได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ สามารถนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของผู้อื่น เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่อยู่ตลอดเวลา

### ด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความสำคัญทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งด้านอาชีพการงานของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ คนที่มีบุคลิกดีย่อมได้รับการยอมรับ ชื่นชม แก่ผู้ที่พบเห็นหรือติดต่อหรือสมาคมด้วย อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องพบปะเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับบุคคลทั่วไปอยู่ตลอดเวลา ครูที่มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทันสมัย กริยาว่องไว กระฉับกระเฉง มารยาทเรียบร้อย อ่อนโยน กระตือรือร้นอยู่เสมอ พุดจาด้วยน้ำเสียงสุภาพน่าฟัง พฤติกรรมและการวางตัวที่แสดงให้เห็นถึงความคิดที่ดีงาม ย่อมเป็นที่ประทับใจเลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนครู ลูกศิษย์ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร จะส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี นำมาซึ่งความสำเร็จในหน้าที่การงาน (ธีรศักดิ์ อัครบวร 2542: 83)

นักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพดังนี้

อัลพอร์ท (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542: 83; อ้างอิงจาก Allport. 1967) ให้ความหมายบุคลิกภาพเป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

เคทเทล (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542: 83 ; อ้างอิงจาก Cattell. 1973) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือ สิ่งที่จะช่วยให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ใน

ยนต์ ชุมจิต (2535: 42) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพคือ คุณลักษณะทุกอย่างทั้งภายในและภายนอก ซึ่งรวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ คุณลักษณะภายนอก เช่น รูปร่างหน้าตา การพูด กริยาท่าทางรวมถึงการแต่งกาย ส่วนบุคลิกภาพภายใน เช่น ค่านิยม ความสนใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมั่นใจในตนเอง และอารมณ์ขัน เป็นต้น

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542: 93) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลิกภาพ คือ สิ่ง que แสดงถึงเอกลักษณ์หรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากสมาชิกในกลุ่มอย่างไรนอกจากนั้นในทัศนะของนักจิตวิทยา บุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลซึ่งเป็นผลรวมของประสบการณ์ที่สะสมมา และแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งสังเกตได้และสังเกตไม่ได้

สลิต วงศ์สุวรรณ (2544: 219-221) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูที่ดีควรมีบุคลิกภาพที่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก ครูเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยอบรมบ่มนิสัย ให้ความรู้และฝึกทักษะต่างๆ ให้แก่เด็กเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าครูดีก็หวังได้ว่า กุลบุตร กุลธิดาที่ครูนั้นสอนก็จะเป็นคนดี และมีผู้พยายามกำหนดไว้ว่าครูที่ดีมีคุณภาพสูงต้องมีความรู้ดี มีความสามารถสูง มีคุณลักษณะและจิตใจสูง เสียสละ ปราศจากอคติต่อเด็ก อบรมแนะแนวให้การศึกษาตามปรัชญาของประเทศชาติดังจะนำเอาทัศนะเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของครูที่ดี แล้วยังได้กล่าวถึงบุคลิกลักษณะของครูว่าต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตสมบูรณ์สามารถปรับตัวได้ดี การมีสุขภาพดี จะส่งผลให้เป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใส เบิกบานไม่เป็นที่น่าเวทนาแก่เด็ก

2. แต่งกายดี สะอาด ประณีต เรียบร้อย สวยงาม ไม่เชย ล้าสมัยเกินไป เหมาะแก่กาลเทศะ จะช่วยให้มีบุคลิกภาพดีเป็นที่น่านิยมยิ่งขึ้น

3. กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ไม่เฉื่อยชา เป็นคนกระตือรือร้น ทำงานด้วยความเต็มใจ

4. มีกิริยาจาและมารยาทเรียบร้อย สุภาพ อ่อนโยน มีมารยาทงาม การเคลื่อนไหวอยู่ในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ

5. ประพฤติตัวดีมีศีลธรรม เป็นที่น่าเคารพนับถือ เป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ อยู่ในกรอบประเพณีอันดีงาม สร้างสมให้เกิดมีคุณธรรม ศีลธรรมขึ้นในตนให้มากที่สุด รู้จักเสียสละสามารถอบรมแนะแนวและปกครองเด็กให้ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. พูดจาสุภาพ ชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำ มีน้ำเสียงกังวานแจ่มใส ใช้ภาษาสุภาพ ไม่หยาบคาย ออกเสียงควบกล้ำถูกต้อง มีเสียงดังมากพอ

7. มีความรู้ความสามารถในวิชาที่ตนสอน สอนดี ขยันหมั่นเพียร พยายามชวนชวนหาความรู้อยู่เสมอมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์เสมอ และมีประสบการณ์มากพอ

8. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำ ตัดสินใจอย่างเด็ดขาดแน่วแน่ เมื่อออกคำสั่งแล้วต้องทำได้



9. เป็นคนมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่
10. มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเที่ยงธรรม ครูต้องไม่อคติลำเอียง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง จะทำให้เสียการปกครองชั้นเรียน รักและหวังดีต่อศิษย์ทุกคนเท่าเทียมกัน
11. มีอารมณ์ขันบ้างพอสมควร จะช่วยให้บรรยากาศของการเรียนการสอนมีชีวิตชีวา ไม่ตึงเครียดจนเกินไป ปกติมีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน
12. เป็นผู้เสียสละ มีใจคอกว้างขวาง ยอมเสียสละเวลา กำลังกาย สติปัญญา ทรัพย์สิน เงินทองเพื่อนักเรียนบ้าง
13. มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้าสังคมกับคนทุกระดับมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเองได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นๆ
14. มีเมตตาธรรม คอยให้ความช่วยเหลือ โอบอุ้มคุ้มครองศิษย์ ของตนตลอดไป ไม่มุ่งร้ายต่อศิษย์มีแต่การให้อภัย มีความเห็นอกเห็นใจนักเรียน
15. มีความสามารถทางสติปัญญาดี มีความสนใจในอาชีพครูอย่างแท้จริง ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาและอาชีพครู มีอุดมคติในการทำงาน
16. มีความสนใจในอาชีพครูอย่างแท้จริง ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาและอาชีพครูมีอุดมคติในการทำงาน

#### **การพัฒนาบุคลิกภาพของครู**

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542: 93) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง การวิเคราะห์ บุคลิกภาพของคนแต่ละคนว่าเหมาะสมเพียงใดแล้วพยายามปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่อง ให้เหมาะสม หรือเป็นไปในลักษณะที่ตนปรารถนา

การพัฒนาบุคลิกภาพของครู หมายถึง การแก้ไขและฝึกฝนบุคลิกภาพทั้งทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านอารมณ์ บุคลิกภาพทางด้านสังคม และบุคลิกภาพทางด้านสติปัญญา ของครูให้เหมาะสมในการประกอบอาชีพครูในลักษณะเดียวกันกับประไพ ลิทธิเลิศ (2542: 92) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง การปรับปรุงแก้ไข และฝึกฝนพฤติกรรม ทั้งภายนอก และภายในของบุคคลให้เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู การมีบุคลิกภาพที่ดีย่อมเป็นที่ชื่นชอบ เลื่อมใสศรัทธา แก่ศิษย์ เพื่อนครู ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นที่ติดต่อประสานเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะตามที่สังคมต้องการ

การพัฒนาบุคลิกภาพครู หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพในส่วนที่ขาดหายไปหรือบกพร่อง การเสริมสร้างหรือฝึกฝนบุคลิกภาพที่พึงประสงค์จำเป็นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางร่างกาย ทางด้านอารมณ์ ทางด้านสังคม และทางด้านสติปัญญา โดยอาศัยขบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ

## วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพของผู้ประกอบอาชีพครู ควรทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมทั้งร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป ประไพ สิริพิเลิศ (2542: 92) ได้อธิบายไว้ดังนี้

### 1. วิเคราะห์ตนเอง (Self analysis) สํารวจตรวจสอบหาข้อบกพร่อง

1.1 ด้านร่างกาย ได้แก่ การนั่ง ยืน เดิน พุด การแต่งกาย และการรับประทานอาหาร

1.2 ด้านอารมณ์ ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ อารมณ์เย็น อารมณ์ดี อารมณ์ขัน

1.3 ด้านสังคม ได้แก่ มารยาทที่ดี ความจริงใจ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์

1.4 ด้านสติปัญญา ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การเลือกกิจกรรม และการแก้ไขปัญหาต่างๆ หรือให้ผู้ใกล้ชิด ได้วิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา และยอมรับที่จะปรับปรุงด้วยความเต็มใจ หากตรวจสอบพบข้อบกพร่องให้เก็บข้อมูลไว้ และพัฒนาปรับปรุงตนเองต่อไป

2. การปรับปรุงตนเอง (Self improvement) เป็นขั้นตอนที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วและได้ทราบข้อมูลที่เป็นที่บกพร่องบางอย่างอาจจะเกิดจากนิสัย บางอย่างอาจเกิดจากการเรียนรู้ที่ผิด ดังนั้นการจะปรับปรุงตนเองต้องวิเคราะห์ข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

3. การฝึกตนเอง (Self disciplines) หลังจากการปรับปรุงตนเองแล้ว ต้องพยายามฝึกให้เป็นนิสัย

4. การประเมินตนเอง (Self evaluation) การประเมินผลทางบุคลิกภาพควรให้ผู้อื่นประเมินจะทำให้มั่นใจมากขึ้น

สรุปว่าการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ แต่งกายเรียบร้อยและให้เหมาะสมกับความนิยมของสังคมไทย มีสัมมาคารวะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ วาจาสุภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

### 3.4 การวัดจรรยาบรรณครู

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยไม่พบว่ามีทฤษฎีการวัดจรรยาบรรณโดยตรง แต่จะพบว่าจรรยาบรรณเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม โดยมีผู้ที่กล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมและจรรยาบรรณไว้ดังนี้

พระราชวรมุณี (2541) กล่าวว่า จรรยาบรรณเป็นส่วนย่อยของจริยธรรม จริยธรรม คือ หลักแห่งการปฏิบัติที่ดีงาม โดยมีคุณธรรมซึ่งหมายถึงสิ่งที่ดีในจิตใจเป็นสิ่งควบคุมจริยธรรม ดังนั้น

จริยธรรมและคุณธรรมจึงต้องไปด้วยกัน จรรยาบรรณก็คือจริยธรรมสำหรับวิชาชีพ ซึ่งคนในวิชาชีพนั้น ๆ จะต้องทำ แต่วิชาชีพอื่นไม่ต้องทำ

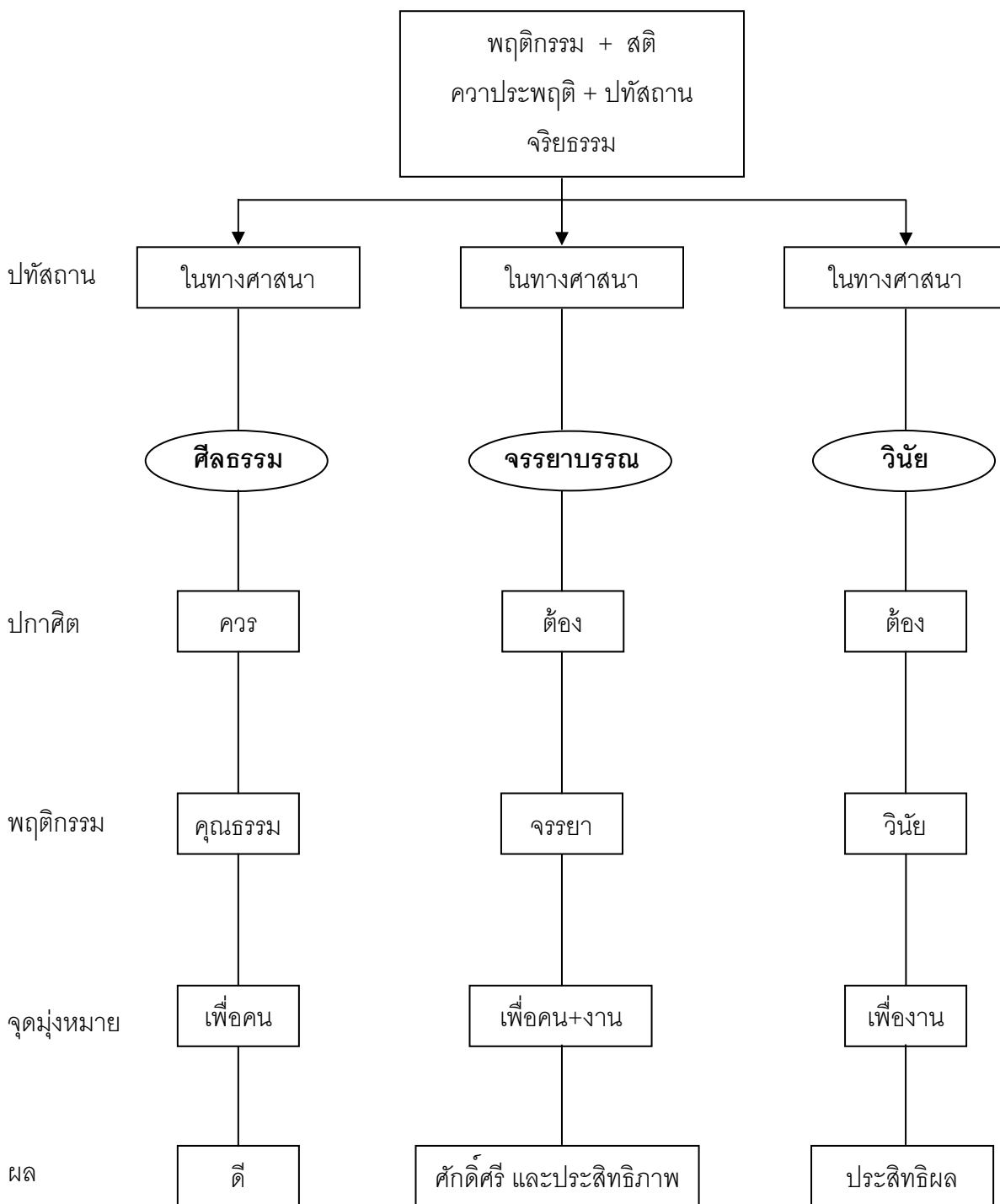
ปวีณ ฤ นคร (2527) ได้สรุปที่มาของจรรยาบรรณไว้ว่า ความประพฤติที่มีการควบคุมจะก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความดีงาม ความสงบสุขและความเจริญในตัวคน ดังนั้นในกิจการและในสังคมจึงต้องมีการควบคุมความประพฤติ โดยกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ ในสาขาวิชาการเรียกว่า “ปทัสสถาน” หรือบรรทัดฐาน หรือศัพท์ในทางปรัชญาเรียกว่า จริยธรรม ซึ่งในภาคปฏิบัติมีหลายรูปแบบ เช่น

1. รูปแบบทางศาสนา ถ้าเป็นคำสั่งสอนหรือคติธรรมเพื่อยึดถือปฏิบัติ เรียกว่า ศีลธรรม ถ้าเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมซึ่งมีอยู่ในตัวคนแสดงออกจากตัวคน เรียกว่า คุณธรรม

2. รูปแบบในวงการวิชาชีพ ถ้าเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นปทัสสถาน สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ยึดถือว่าปฏิบัติเรียกว่า “จรรยาบรรณ” ถ้าเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่ในผู้ประกอบวิชาชีพเป็นการแสดงออกมาจากตัวคนเรียกว่า “จรรยาบรรณ”

3. รูปแบบในวงงานหรือในหมู่คน ถ้าเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นปทัสสถานสำหรับคนในวงงานหรือหมู่เหล่านั้นยึดถือปฏิบัติเรียกว่า วินัย และที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาของคนในวงงานหรือในหมู่เหล่านั้น ก็เรียกว่า วินัย เช่นกัน

จรรยาบรรณจึงเป็นรูปหนึ่งของจริยธรรมอธิบายได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนผังของสิ่งที่ควรปฏิบัติควรปฏิบัติในเรื่องศีลธรรม จรรยาบรรณ และวินัย

ที่มา: ปวีณ ญ นคร , 2527

สรุป ที่มาของจรรยาบรรณ ก็คือ รูปแบบหนึ่งของจริยธรรมในวงการวิชาชีพเป็นข้อกำหนด กฎเกณฑ์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพยึดปฏิบัติ มีปกาติบงคับ “ฟัง” คือ ฟังทำอย่างนั้น ฟังทำอย่างนี้ไม่ใช่ เป็นการบังคับโดยเด็ดขาด แต่ผลสัมฤทธิ์หรือเป้าหมายของจรรยาบรรณและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบ วิชาชีพโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคนและเพื่องาน ดังนั้นในแต่ละวิชาชีพจึงได้กำหนดจรรยาบรรณมา กำหนดบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของสมาชิกในวงการวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น จรรยาบรรณครู

จากรายละเอียดข้างต้นผู้วิจัยจึงนำหลักการวัดจริยธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา มีนักวิชาการได้เสนอการวัดจริยธรรมดังจะกล่าวต่อไปนี้

### การวัดจริยธรรม

ลักษณะจริยธรรมแต่ละลักษณะจะมีธรรมชาติและคุณสมบัติที่ค่อนข้างแตกต่างกัน จึงเป็นไปได้ยากที่จะใช้เครื่องมือหรือเทคนิคเดียวกันในการวัดหลาย ๆ ลักษณะก่อนจะเลือกหรือสร้าง เครื่องมือเพื่อวัดลักษณะใดจึงควรใช้ความพิจารณาอย่างรอบคอบเสียก่อน อย่างไรก็ตามในกรณีทั่ว ๆ ไปอาจเลือกใช้เครื่องมือวัดจริยธรรมให้เหมาะสมกับลักษณะที่ต้องการวัดได้ดังนี้ (โกศล มีคุณ. 2533: 94-98)

1. ลักษณะด้านความรู้ความคิด เป็นการเน้นวัดความสามารถทางสมองหรือกระบวนการ แก้ปัญหาของมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ชั้น เรียงลำดับจากชั้นต่ำสุดไปชั้นสูงสุดได้ คือ

- 1.1 ความรู้ความจำ
- 1.2 ความเข้าใจ
- 1.3 การนำไปใช้
- 1.4 การวิเคราะห์
- 1.5 การสังเคราะห์
- 1.6 การประเมินค่า

หลักของการวัดความสามารถทางสมอง คือ นำสิ่งเร้าที่เป็นปัญหา สถานการณ์หรือ คำถามไปกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้สมองในการระลึกการคิดเพื่อการตอบสนองงานเหล่านั้นเครื่องมือที่ นิยมใช้เพื่อวัดคุณลักษณะประเภทนี้ คือ ข้อสอบหรือแบบทดสอบ นอกจากนั้นที่พอใช้ก็คือการ ชักถาม หรือการให้ทำงานแก้ปัญหา

2. ลักษณะทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะนี้ก็ยังถือว่าเป็นความสามารถทางด้าน สมองจึงควรวัดได้ด้วยข้อสอบ การสัมภาษณ์หรือให้ทำงานแก้ปัญหา แต่เนื่องจากเหตุผลเชิง จริยธรรมมีโครงสร้างทางทฤษฎีที่แยกออกไปต่างหาก ดังนั้นวิธีการชักถามและการตอบจึงอาจ แตกต่างไปจากข้อสอบที่ใช้วัดลักษณะด้านความรู้ความคิดที่กล่าวมาในข้อ 1 นอกจากนั้นลักษณะ คำตอบของคำถามแบบนี้ก็ไม่มีลักษณะถูก-ผิดเหมือนข้อสอบวัดความรู้ความคิด คำตอบทุกคำตอบ

จะได้รับการยอมรับและถูกตีค่าออกมาเป็นระดับหรือคะแนน ซึ่งแสดงถึงระดับขั้นทางจริยธรรมของผู้ตอบตามหลักทฤษฎีของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การวัดคุณธรรมนี้ใช้ข้อสอบเป็นสถานการณ์ที่สามารถทำให้ผู้สอบวัดความสามารถพิจารณาตัดสินใจได้จากคำตอบหรือเหตุผลของผู้ถูกวัดว่ามีลักษณะทางจริยธรรมด้านนี้เป็นอย่างไร

3. ลักษณะทางด้านความรู้สึก อันหมายถึงความสนใจ เจตคติ ค่านิยม การวัดทางด้านความรู้สึกไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบเพราะแบบทดสอบจะให้คำตอบที่ว่าถูกหรือผิดและผู้ถูกทดสอบพยายามทำให้ถูก ในสถานการณ์การสอบนั้นก็ต้องพยายามจงใจให้ผู้ถูกทดสอบได้ใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ แต่ในการวัดด้านความรู้สึกนั้นไม่มีคำตอบประเภทถูกหรือผิด สิ่งที่ถูกทดสอบต้องการทราบก็คือ ความรู้สึกหรือสภาพจิตใจอันแท้จริงของผู้ตอบขณะนั้น ปัญหาของการวัดทางด้านนี้ก็คือเป็นการยากที่จะทราบว่า สิ่งที่เขาตอบนั้นเป็นความเชื่อ ความคิดเห็น เจตคติ หรือความรู้สึกอันแท้จริงหรือไม่ ดังนั้นประเด็นสำคัญก็คือผู้สอบวัดจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้ผู้ตอบเปิดเผยความรู้สึกอันแท้จริงของเขาอย่างตรงไปตรงมา

เครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดลักษณะทางด้านความรู้สึกนี้อาจแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ผู้วัดเป็นผู้ประเมิน เช่น จากการสังเกตพฤติกรรม และประเภทที่ผู้ถูกวัดรายงานความรู้สึกของตนเอง ซึ่งได้แก่ การให้ตอบแบบสำรวจ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการทำ(ตอบ) สเกลวัดเจตคติ เป็นต้น

4. ลักษณะทางด้านพฤติกรรม การวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นการวัดสิ่งที่คุณแสดงออกภายนอก ซึ่งผู้สอบวัดอาจสังเกตเห็นได้ เช่น ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความสนใจ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์

วิธีการสังเกตน่าจะดีที่สุดสำหรับการวัดพฤติกรรมทางจริยธรรม แต่ข้อจำกัดของวิธีการดังกล่าวอยู่ตรงที่ผู้สังเกตมักไม่ค่อยมีโอกาสที่จะได้เห็นพฤติกรรมที่แท้จริงตามธรรมชาติของผู้ถูกสังเกต เพราะบุคคลมักจะระมัดระวังพฤติกรรมของตนเองเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่น อีกประการหนึ่งก็คือพฤติกรรมทางจริยธรรมนั้นจะแสดงออกก็ต่อเมื่อมีเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาทางจริยธรรมเกิดขึ้นเท่านั้น และเหตุการณ์ดังกล่าวมิใช่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา หรือตามที่ต้องการให้เกิด จึงเป็นการยากที่ผู้สังเกตจะเฝ้ารออยู่ที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกเพียงครั้งสองครั้งไม่อาจนำมาสรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมประจำตัวบุคคล เพราะมันอาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นลักษณะอันแท้จริงของเขาไม่ได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดอาจสรุปเครื่องมือหรือเทคนิควัดจริยธรรมกับคุณลักษณะทางจริยธรรมได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 เทคนิคหรือเครื่องมือที่ใช้วัดจริยธรรมลักษณะต่าง ๆ

ลักษณะทางจริยธรรม	เทคนิคหรือเครื่องมือวัด
1. ลักษณะด้านความรู้ความคิด	1. ข้อสอบ หรือแบบทดสอบ 2. การซัก-ถาม หรือสัมภาษณ์ 3. สถานการณ์หรืองานแก้ปัญหา
2. ลักษณะด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	1. แบบทดสอบที่เป็นสถานการณ์ 2. การสัมภาษณ์โดยใช้สถานการณ์ 3. ให้ทำงานแก้ปัญหาที่เป็นสถานการณ์
3. ลักษณะด้านความรู้สึก	1. การสังเกตพฤติกรรม 2. แบบสำรวจ 3. แบบสอบถาม 4. การสัมภาษณ์ 5. สเกลวัดเจตคติ
4. ลักษณะด้านพฤติกรรม	1. การสังเกต 2. ใช้สถานการณ์ช่วย 3. ตรวจสอบผลงาน 4. รายงานพฤติกรรมตนเองแบบสำรวจ

ตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า จริยธรรมในแต่ละลักษณะสามารถวัดได้หลายวิธีและบางลักษณะก็อาจใช้วิธีเดียวกันหรือคล้ายกับลักษณะอื่นได้ ในแต่ละลักษณะไม่อาจกล่าวได้ว่าวิธีใดดีที่สุด การจะเลือกใช้เครื่องมือชนิดใด ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ความพร้อมและความเหมาะสมในขณะนั้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการวัดด้วยแบบสอบถาม โดยสร้างเป็นสเกล 5 สเกล เนื่องจากเป็นวิธีการวัดที่มีความคล่องตัว ขจัดความลำเอียงในการสัมภาษณ์และการให้คะแนน ขจัดความยุ่งยาก ซับซ้อนในการสอบ

#### 4. การรับรู้ในความสามารถของตนเอง

##### 4.1 ความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura. 1977: 391) ให้นิยามของการรับรู้ในความสามารถของตนเองว่าเป็นการรับรู้ในความสามารถของคนที่มีความสามารถของตนเองว่ามีความสามารถที่จะทำพฤติกรรมที่ตนมีต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งความสามารถของตนเองสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

ซัง (Shunk.1981: 89) สรุปความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนเองว่าเป็นการตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรมตนเองว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดและการรับรู้ในความสามารถนี้มีผลต่อการเลือกการกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จ

ฐิติพัฒน์ สงบกาย (2533: 17) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนเองว่าเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าจะสามารถกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ในสภาพที่เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่

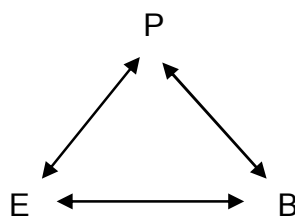
จิตติมา จุมทอง (2537: 12) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนเองเกี่ยวกับการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างว่าตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่างๆ ที่มีอยู่มาใช้ได้หรือไม่ในระดับใด ซึ่งจะเกี่ยวกับทักษะที่ตนเองเคยมีอยู่และทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าตนสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่

จากความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนเองได้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง หมายถึง เป็นการตัดสินใจความสามารถในการแสดงพฤติกรรมตนเองว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดและการรับรู้ในความสามารถนี้มีผลต่อการเลือก การกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จ วัดได้จากแบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

##### 4.2 ทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

การรับรู้ในความสามารถของตนเองมาจากทฤษฎีปัญหาทางสังคม (Social cognitive theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura. 1977: 391) ดังกล่าวไว้ในภาพประกอบ 3





B : พฤติกรรม (Behavior)

P : องค์ประกอบของบุคคล (Personal factor)

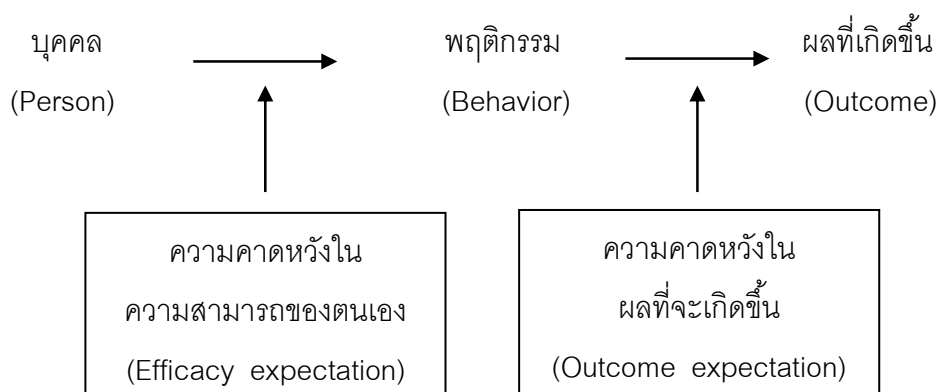
E : องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม (Environment factors)

ภาพประกอบ 3 แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ

จากภาพประกอบแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรม องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมนั้นต่างเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลเชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน แบนดูรา (Bandura. 1977: 191 - 215) ได้เสนอว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ

1. ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy expectation) แบนดูรา (Bandura) ได้ให้ความหมายความคาดหวังในความสามารถของตนเองว่า เป็นการประมาณความสามารถของบุคคลว่า ตนสามารถทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนกระทำสำหรับความสามารถของตนเองในระยะต่อมา แบนดูรา (Bandura. 1977b) ได้เปลี่ยนมาใช้คำว่าความรู้สึกในความสามารถของตนเอง (Perceived self expectation) แทนความหมายเดิม โดยในครั้งนี้ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome expectation) หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลประมาณค่าถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติ จะนำไปสู่ผลตามที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำ เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น แบนดูรา (Bandura) ได้เสนอภาพแสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์ที่ต่างกันระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น แบนดูรา (Bandura. 1977a: 193)

สามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการรับรู้ในความสามารถของตนเองและความหวังในผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแสดงไว้ดังภาพประกอบ 5

	สูง	ต่ำ
การคาดหวังในผลลัพธ์	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน

ภาพประกอบ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ในความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์

จะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่เกิดขึ้นได้ว่า ถ้าหากบุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองสูงและมี ความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นสูงเช่นเดียวกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำ พฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำ และ มีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นต่ำด้วยก็มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรม

แน่นอน หรือการรับรู้ในความสามารถของตนเองเป็นไปในทางตรงข้ามกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

จากรูปแบบนี้ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมจะได้รับผลที่ต้องการหรือไม่ และการรับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ เนื่องจากมนุษย์เรียนรู้ว่าการกระทำไหนนำไปสู่ผลลัพธ์ใด แต่ความสามารถของมนุษย์แต่ละคนที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ มีขีดจำกัดไม่เท่ากัน ตัวอย่างเช่น การสอบชิงทุนไปศึกษาในต่างประเทศ หรือการสอบแข่งขันศึกษาต่อ มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถไม่พอที่จะสอบได้ แนวโน้มที่เขาไปสมัครสอบจะน้อยลง อาจตัดสินใจไม่ไปสอบ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวังเป็นการพลาดโอกาสที่ตนเองจะได้สิ่งที่ปรารถนานั้น ความมั่นใจในการตัดสินใจว่าคุณมีความสามารถแค่ไหนเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าคุณพยายามทำงานนั้นมากเพียงใด ถ้าเขารู้ว่าคุณไม่มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้เสร็จได้จะเกิดความกลัว และพยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมนั้น การรับรู้ในความสามารถของตนเองช่วยให้เกิดความไม่หวาดหวั่นล่วงหน้าในการทำงาน และทำให้เกิดความเพียรพยายามไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ยิ่งมีการรับรู้ในความสามารถของตนมากจะยิ่งมีความพยายามและกระตือรือร้นในการทำงานมาก การที่บุคคลพยายามทำงานในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะเป็นแรงเสริมในการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และทำให้เกิดความกลัวน้อยลง เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นเดิม แต่ถ้าบุคคลล้มเลิกการทำงานโดยง่ายจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง และเกิดความกลัวงานนั้นมากขึ้น (Bandura. 1977a: 78 - 80)

นอกจากนี้องค์ประกอบทั้งสองยังส่งผลต่อสภาวะความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลด้วย โดยบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนสูงในสภาพการณ์ที่ถูกให้คุณค่าแก่ความสำเร็จสูง จะเกิดความมั่นใจ มีความต้องการที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูงแต่หวังว่าจะมีการตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมต่ำนั้น คือ คาดว่ามีการตอบสนองของสภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถอมตัวออก ไม่สนใจและถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำแต่ได้รับการให้คุณค่าหรือตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมสูง จะเกิดการลดคุณค่าของตนเองและหมดกำลังใจ (Bandura. 1977a : 20)

แบนดูรา (Bandura. 1977a: 393 - 395) ได้กล่าวถึงว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองมีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice behavior) การที่บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อในความสามารถของเขา แต่ในขณะเดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานนั้น ถ้าเขารู้ว่าเขามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ การรับรู้ใน

ความสามารถของตนเองอย่างถูกต้องเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จ บุคคลที่จะประเมินความสามารถของตนสูงเกินไป มักเลือกทำกิจกรรมที่เขาไม่สามารถจะทำให้สำเร็จได้ และเมื่อประสบความล้มเหลวจะส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง และรู้สึกว่าการล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้ และหากประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไปก็จะทำให้เขาจำกัดตัวเอง ทำให้ขาดประสบการณ์ได้รับสิ่งดี ๆ ดังนั้นการประเมินความสามารถของตนนั้น กิจกรรมที่เลือกมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง

2. การใช้ความพยายามและความพากเพียร (Effort expenditure and persistence) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะใช้ความพยายามมากเพียงใด และจะยังคงพากเพียรที่จะทำกิจกรรมไปนานเท่าไร เมื่อได้เผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ บุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนเองสูง จะยังคงมีความพยายามและพากเพียรในการทำงานนานกว่าบุคคลที่รับรู้ในความสามารถตนต่ำ และการใช้ความสามารถมุนานะ ในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลานั้น ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงมีความแตกต่างระหว่างความสามารถที่ใช้ในการเรียนรู้กับช่วงทักษะการเรียนรู้ไปใช้ ในตอนเรียนรู้ คนที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูงอาจรู้สึกว่าการจำเป็นมีน้อยที่ต้องใช้ความพยายามมากในตอนเรียนรู้ แต่เมื่อนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้จะใช้ความพยายามน้อยกว่า

3. รูปแบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ (Thought and emotion reaction) บุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ เช่น ไม่มีความสุข หวาดหวั่น มีความเครียดสูง กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำมากขึ้น ส่วนบุคคลซึ่งรับรู้ในความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการทำพฤติกรรมต่าง ๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรคบุคคลจะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความสามารถของตนเอง ยังมีอิทธิพลต่อการคิดแก้ปัญหาที่ยาก คนที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่เขายังไม่พยายามไม่เพียงพอ แต่คนที่มีความท้อแท้พอ ๆ กัน แต่เชื่อในความสามารถของตนเองต่ำจะเห็นว่าความล้มเหลวเกิดจากการที่ตนเองไร้ความสามารถ

4. เป็นผู้กำหนดที่เกิดขึ้นมากกว่าเป็นการทำนายพฤติกรรม (Human as producer rather than) การกระทำพฤติกรรมและยอมรับผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนจะเลือกกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะทำลายและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย แม้จะประสบความล้มเหลวในบางครั้ง เขาจะไม่ท้อถอยและอ้างเรื่องของโชคชะตา แต่จะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนต่ำ มักไม่ลงมือกระทำอย่างเต็มที่ แต่จะให้รอความสำเร็จ

หรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามการรับรู้หรือคำทำนาย และมักหลีกเลี่ยงการกระทำที่ยาก  
ขาดความพยายาม มีความทะเยอทะยานต่ำ และมีความเครียดสูง

การรับรู้ในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล คือถ้าบุคคล  
รับรู้ในความสามารถของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งสูง จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้น  
สูงด้วยในทางตรงข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่ำ  
จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเลย อย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคคล  
จะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง แต่บุคคลอาจจะไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย  
ต่อไปนี (Bandura. 1977b: 395 - 399)

1. ขาดสิ่งจูงใจหรือภาวะกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม แม้ว่าบุคคลจะรับรู้ใน  
ความสามารถของตนเองเพียงพอสำหรับการกระทำพฤติกรรม แต่อาจไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ ถ้าเขา  
คิดว่าไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ หรืออาจจะยับยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าบุคคลขาดกำลังด้านทรัพยากร  
อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็น

2. ความผิดพลาดในการประเมินผลกรรมที่จะเกิดขึ้น หากบุคคลประเมินพฤติกรรมที่ตน  
จะได้รับจากการกระทำที่ผิดพลาดไป จะทำให้บุคคลรู้สึกที่ไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น

3. ความไม่ทันการณ์ในความสามารถของตน เนื่องจากประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิด  
การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลาจะทำให้การตัดสินใจเกี่ยวกับ  
ความสามารถของตนเองผิดพลาดไปมีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม

4. การประเมินเกี่ยวกับการรับรู้ในความสามารถของตนเองผิดพลาดไป บางครั้งบุคคล  
มีการรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง (Global) แต่กลับรับรู้ใน  
ความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะผิดพลาดไปโดยประเมินว่าตนมีความสามารถในการทำงาน  
ส่วนที่จำเพาะต่ำ ดังนั้นแม้จะรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง แต่บุคคล  
ก็จะไม่กระทำพฤติกรรม

5. การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรม  
ผิดพลาด การที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะต่าง ๆ ไม่เพียงพอจะทำให้เขาไม่กระทำ  
พฤติกรรมนั้น ๆ

6. เป้าหมายของการกระทำพฤติกรรมคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติได้

7. การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ชัดเจนหรืออาจถูก  
บังคับให้กระทำ หรือได้รับข้อมูลที่ผิดจากภายนอก

### 4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

แบนดูรา (Bandura. 1977b: 81 – 82) ได้กล่าวถึงว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง พัฒนามาจากปัจจัย 4 หลัก ดังนี้ คือ

1. การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive attainment) จัดเป็นแหล่งที่สำคัญที่สุด เพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้น ความสำเร็จจะทำให้ประเมินตนเองสูงประสบความสำเร็จล้มเหลวบ่อย ๆ จะทำให้ประเมินความสามารถของตนต่ำลงโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าล้มเหลวหลายครั้งนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าเหตุการณ์ปกติและไม่ได้แสดงว่าเขาขาดความพยายามหรือแสดงถึงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกไม่พึงประสงค์

2. การสังเกตตัวแบบ (Vicarious experience) การที่เห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตน ทำกิจกรรมได้สำเร็จก็สามารถเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ คือ บุคคลนั้นจะเห็นว่าตนมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมทำนองเดียวกันนั้นได้สำเร็จเช่นกัน และการที่สังเกตบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความสำเร็จล้มเหลวทั้ง ๆ ที่เขาได้ใช้ความพยายามมากแล้วก็จะทำให้การตัดสินใจความสามารถของตนต่ำลงและความพยายามก็จะลดลง

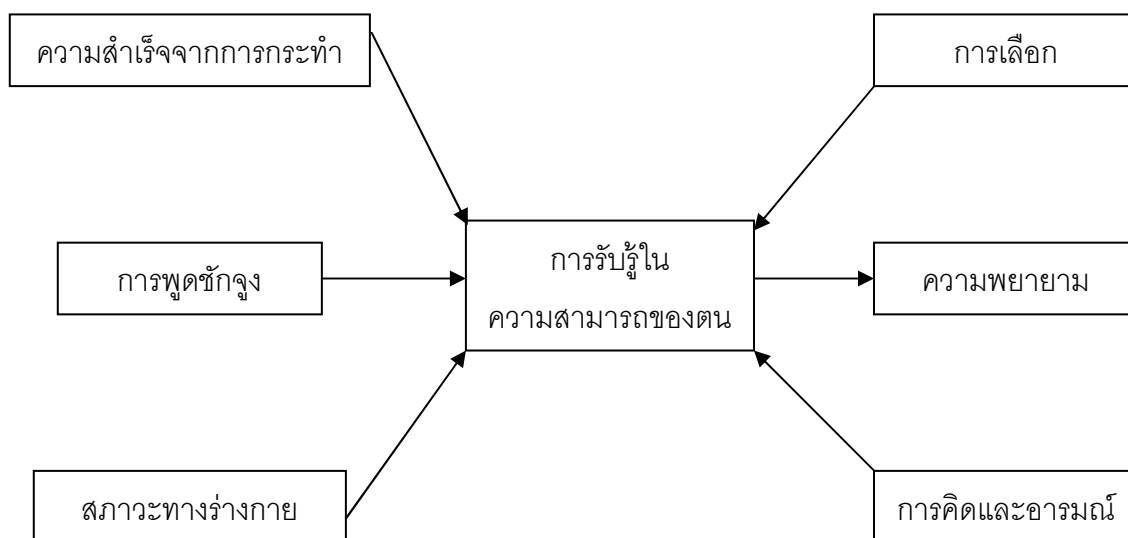
3. การพูดชักจูง (Verbal persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่ใช้กันแพร่หลายที่จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ ผู้ถูกชักจูงมักมีความพยายามในการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ มากขึ้น การพูดชักจูงที่จะได้ผลมากขึ้นจะต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้รับความเชื่อถือ เป็นการทำลายความรู้สึกของผู้ฟังว่าคุณมีความสามารถทำได้ ส่วนผู้ที่ถูกชักจูงว่าตนไม่มีกิจกรรมที่ทำหายและล้มเลิกการกระทำเร็วเมื่อพบกับอุปสรรค

4. สภาวะทางร่างกาย (Physiological state) บุคคลมักใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกายในการตัดสินใจความสามารถของตน เช่น การตื่นเต้นมากไปจะทำให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดี บุคคลจะคิดว่า ตนทำได้ไม่สำเร็จ เมื่อสภาวะทางร่างกายไม่ปั่นป่วนหรือเครียด การฝึกบุคคลลดสภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงจะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สภาวะทางกายที่กล่าวถึงยังรวมถึงความอ่อนล้าเหนื่อยอ่อน และความเจ็บปวดด้วย

จากการกล่าวถึงปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยของการรับรู้ในความสามารถของตนเองของแบนดูรา (Bandura) นั้นเพื่อให้มองเห็นภาพรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เบทซ์ (Betz. 1992: 23) ได้เสนอรูปภาพของการรับรู้ในความสามารถของตนเองของแบนดูรา (Bandura) ไว้ดังภาพประกอบ 6 ซึ่งจากภาพประกอบ 6 ซึ่งจากภาพได้แสดงถึงการพัฒนาการรับรู้ในความสามารถของมนุษย์โดยผ่าน จาก 4 ปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งแสดงไว้ในด้านซ้ายมือของภาพ ซึ่งจะเกิดขึ้นก่อนการรับรู้ในความสามารถของตน ส่วนผลที่เกิดขึ้นภายหลังความเชื่อในความสามารถของตนจะแสดงไว้ด้านขวาของภาพ ซึ่งจะเป็น

ลักษณะของพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะด้วยกัน คือ แบบเลือกที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยง ในขอบเขตของปัญหานั้น การปฏิบัติงานที่ยากหรือง่ายและมีความพยายามหรือความคงทนในการเผชิญหน้ากับอุปสรรค ซึ่งในส่วนที่เกิดขึ้นภายหลัง จะมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้สามารถตั้งสมมติฐานของพฤติกรรมนั้น ๆ ได้

ที่มาของการรับรู้ในความสามารถของตน



ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการเรียนรู้ในความสามารถของตนกับพฤติกรรมของเบทซ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคล แบนดูรา (Bandura) เชื่อว่าการรับรู้ในความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคล มีผลต่อการเลือกกิจกรรม การใช้ความพยายาม ความอดทนในการทำงาน การคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล บุคคล 2 คนอาจมีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่ต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ในความสามารถที่แตกต่างกันในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้าการรับรู้ในความสามารถของตนในแต่ละสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน แบนดูรา (Bandura) เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับความเชื่อในความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นคือ ถ้าเรามีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย ๆ และประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans. 1989: 74)

จะเห็นได้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการดังกล่าวมาแล้ว ทั้งประสบการณ์ส่วนตัวและอิทธิพลจากบุคคลอื่น ซึ่งการรับรู้ใน

ความสามารถของตนเอง อาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยก็ได้ ความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในความสามารถของบุคคลมากที่สุด

## 5. ความทะเยอทะยาน

### 5.1 ความหมายของความทะเยอทะยาน

ความทะเยอทะยานได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

ฮอลแลนด์ (ปานทิพย์ โสภานิต. 2531: 30 – 31 อ้างอิงจาก Holland. 1973. *A Theory of Careers*. p. 13 - 18) กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงถึงกระตือรือร้น มักจะมีลักษณะนิสัยชอบเสี่ยงภัย ชักชวนเก่ง พูดเก่ง แสดงตนยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่น ก้าวร้าว และชอบแสดงออก เป็นต้น

ฮิลการ์ด (ศิลปชัย ฐปสุวรรณ. 2538 : 2 ; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962. *Introduction to Psychology*. p. 125 - 126) กล่าวว่า ความทะเยอทะยานเป็นความต้องการขั้นทุติยภูมิ หรือความต้องการทางจิตใจ (Secondary or psychogenic needs) จะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายไม่ได้รับความพึงพอใจ หรือขอบเขตการของอินทรีย์ไม่สมดุลกัน

นโปเลียน ฮิลล์ (2543: 75) สรุปว่า ความทะเยอทะยาน คือ การกระทำที่จริงจัง การวางแผนอย่างระมัดระวัง และดำเนินการอย่างมุ่งมั่น โดยบุคคลที่ปรับสภาพจิตใจเพื่อความสำเร็จ และเชื่อมั่นว่าจะบรรลุได้

ประสาธ อิศรปริดา (2522: 22) กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน (Aspirations) เป็นรากฐานของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นพวกที่ชอบการแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

มาริสา รัฐปัตย์ (2532: 8) ได้ให้ความหมายของความทะเยอทะยานว่า เป็นการแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการให้ตนสำเร็จ โดยการตั้งความคาดหวังไว้สูง มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้ได้ เพื่อให้ฐานะ หรือความเป็นอยู่ของตนสูงขึ้น ดีเด่นเหนือคนอื่น ให้คนอื่นรู้จักด้วยผลงาน เลือกรับทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน หรือฝึกความชำนาญ และต้องการชัยชนะเมื่อมีการแข่งขัน

จิตรา วสุวานิช (2518:97) ได้ให้ความหมายของความทะเยอทะยานว่า หมายถึงมาตรฐานหรือความหวังที่แต่ละคนตั้งขึ้นสำหรับตนเองในการกระทำใด ๆ ก็ตาม ซึ่งเขาคิดว่าจะต้องทำได้ ระดับของความทะเยอทะยานในแต่ละคนหรือกระทำการอื่นโดยอมจะไม่เท่ากัน

สมิต อาชวณิชกุล (2532: 171) ได้กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน คือ แรงปรารถนา แรงอธิษฐาน แรงตั้งใจแน่วแน่ แรงกิเลสตัณหา ฯลฯ อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้เรากระทำกรใด ๆ ไปสู่



จุดหมายที่เราต้องการ สุดแต่จะเป็นความทะเยอทะยานทางบวกหรือทางลบ ทางดีหรือทางชั่ว คนที่มีความทะเยอทะยานมากย่อมมีความปรารถนาอย่างรุนแรง ยอมเอาชีวิตเข้าแลกเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา ส่วนคนที่มีความทะเยอทะยานน้อย ก็มักจะท้อแท้ ทำอะไรไม่ค่อยสำเร็จหรือเสร็จเพียงครึ่ง ๆ กลาง ๆ

อำนาจ วีรวรรณ (2535: 4) กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน หมายถึง ความมุ่งมั่นพยายามเพื่อความเป็นเลิศ ซึ่งหมายความว่าไม่ว่าจะทำกิจกรรมงานใด ทำให้ใคร ก็จะต้องทำโดยทุ่มเททั้งชีวิตและจิตใจ ในลักษณะที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง และแข่งกับเวลาจนได้ชื่อว่าเป็นผู้ซึ่งประสบความสำเร็จ

สมชาย วารุโจน์ (2540: 87) กล่าวว่า ความทะเยอทะยานเป็นสิ่งที่จะพาตัวเองให้ก้าวไปข้างหน้าไปสู่ความรุ่งเรืองเป็นใหญ่เป็นโต และเป็นกำลังในการสร้างตนเองอย่างดียิ่ง อีกทั้งยังเป็นเครื่องสร้างความสำเร็จให้แก่ตัวเราอีกด้วย

จากความหมายของความหมายทะเยอทะยาน ที่ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ มากมายดังกล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ความทะเยอทะยาน หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยบุคคลที่มีความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้บุคคลพยายามหาหนทางและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิมและประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ที่มาขัดขวาง แม้จะใช้ความพยายามอย่างมาก และใช้ระยะเวลาานาน

## 5.2 ลักษณะของผู้ที่มีความทะเยอทะยาน

ความทะเยอทะยาน จะเกิดขึ้นมาจากแรงผลักดันที่อยู่ในตัวของบุคคล ตั้งแต่วัยเด็กเป็นต้นมา ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงนั้นย่อมขึ้นอยู่กับสาเหตุ และปัญหาของปัจจัยต่างๆ นานับประการ ซึ่งสอดคล้องกับที่เคแกน และมอส (อนันต์ จันทรกีวี. 2514: 16 ; อ้างอิงจาก Kagan & Moss. 1962. *Birth and maturity : A Study in psychological development*. p. 42) กล่าวว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ปรากฏเป็นลักษณะที่คงเส้นคงวาของบุคลิภาพ ซึ่งขยายจากวัยทารกจนเป็นวัยผู้ใหญ่ และจากวัยผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตนั้นก็มาจากความทะเยอทะยานของแต่ละบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้เพราะความทะเยอทะยานเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งในตัวของแต่ละบุคคลนั้นจะเกิดขึ้นไม่เท่ากัน อาจจะเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ อีกทั้งแต่ละบุคคลนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งความต้องการต่าง ๆ ก็จะมีลักษณะแตกต่างกันไปด้วยเช่นกัน ดังที่ เมอร์เรย์ (Murray) (ศิลปชัย ฐปสุวรรณ. 2538: 15 - 18 ; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962. *Introduction to psychology*. p. 125 - 126) นักจิตวิทยาที่ศึกษาความต้องการที่เด่นที่สุด ได้ศึกษาและค้นคว้าเรื่องความต้องการของมนุษย์ และได้แบ่งลักษณะความต้องการของมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ

1. ความต้องการขั้นปฐมภูมิ หรือความต้องการทางกาย (Primary or viscerogenic needs) เป็นความต้องการทางร่างกายโดยตรง ได้แก่ ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร เพศ การพักผ่อน การขับถ่าย ฯลฯ

2. ความต้องการขั้นทุติยภูมิ หรือความต้องการทางจิตใจ (Secondary or psychogenic needs) จะเกิดขึ้นเมื่อร่างกายไม่ได้รับความพึงพอใจ ซึ่งเมอร์เรย์ได้จำแนกความต้องการทางจิตใจที่จะสร้างบุคลิกภาพเป็น 6 กลุ่ม จากความต้องการ 28 ด้าน ดังนี้

### 2.1 ความต้องการที่เกี่ยวกับสิ่งไม่มีชีวิต ได้แก่

2.1.1 การถือสิทธิ (Acquisition) หมายถึง ความต้องการเป็นเจ้าของการสะสม เก็บหอมรอมริบ

2.1.2 การอนุรักษ์สิ่งของ (Conservation) หมายถึง ความต้องการที่จะสะสม หรือซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ

2.1.3 ความเป็นระเบียบ (Orderliness) หมายถึง ความต้องการที่จัดระเบียบ สิ่งของให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยและสะอาด

2.1.4 การดูแลรักษา (Attention) หมายถึง ความต้องการที่จะเก็บสิ่งของที่เป็นของตนมิให้เสียหาย รู้จักประหยัด มัธยัสถ์

2.1.5 การสร้าง หมายถึง ความต้องการที่จะประดิษฐ์ และก่อสร้าง

2.2 ความต้องการที่แสดงถึงความทะเยอทะยาน มีอำนาจ ปรารถนาสำเร็จ และ ความมีชื่อเสียง

2.2.1 ความโดดเด่น (Superiority) หมายถึง ความต้องการอยากเด่น ได้รับความสำเร็จและยอมรับนับถือ

2.2.2 ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) หมายถึง ความต้องการชนะอุปสรรค ได้รับผลสำเร็จ และมีอำนาจ

2.2.3 ความยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความต้องการได้รับการยกย่อง และรับรอง

2.2.4 การแสดงออก (Exhibition) หมายถึง ความต้องการแสดงตัวให้เป็น จุดเด่น สนุกสนาน

2.2.5 ความต้องการรักษาสิทธิของตนเอง (Inviolacy) หมายถึง ความต้องการที่ไม่ถูกฝ่าฝืนสิทธิของตนเอง ป้องกันชื่อเสียงและคุณค่าของตน

2.2.6 การหลีกเลี่ยงสิ่งที่บกพร่อง (Avoidance of inferiority) หมายถึง ความต้องการหลีกเลี่ยง ความล้มเหลว ความอับอาย และปมด้อย

2.2.7 การป้องกันตัว (Defensiveness) หมายถึง ความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากการถูกตำหนิ

2.2.8 การตอบโต้ผลึกตัน (Counteraction) หมายถึง ความต้องการต่อต้านและตอบโต้ผู้ที่ทำให้ตนพ่ายแพ้

2.3 ความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่เกี่ยวกับอำนาจของตน การต่อต้านหรือการยอมแพ้

2.3.1 การมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) หมายถึง ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นควบคุมหรือให้ผู้อื่นกระทำตาม

2.3.2 การยกย่องผู้อื่น (Deference) หมายถึง ความต้องการที่จะยกย่องและยอมตามผู้นำ

2.3.3 การเลียนแบบ (Similance) หมายถึง ความต้องการเลียนแบบ หรือทำตนให้ทัดเทียมผู้อื่น เห็นด้วยหรือเชื่อถือผู้อื่น

2.3.4 การพึ่งตนเอง (Autonomy) หมายถึง ความต้องการต่อต้าน และต่อสู้เพื่ออิสรภาพ

2.3.5 ความเป็นอิสระ (Contrariness) หมายถึง ความต้องการที่จะทำตนให้ต่างจากผู้อื่นเป็นเอกลักษณ์

2.4 ความต้องการที่จะก้าวร้าวบุคคลอื่น ๆ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

2.4.1 ความก้าวร้าว (Aggression) หมายถึง ความต้องการก้าวร้าวผู้อื่น หรือรุกรานผู้อื่น

2.4.2 ความยอมรับผิด (Abasement) หมายถึง ความต้องการที่ยอมตามหรือยอมรับการลงโทษต่อตนเอง

2.4.3 การหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ (Aviodance of blame) หมายถึง ความต้องการหลีกเลี่ยงการตำหนิ การวิจารณ์ ประพุดติตามกฎเกณฑ์และระเบียบ

2.5 ความต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่น

2.5.1 การผูกไมตรีกับผู้อื่น (Affiliation) หมายถึง ความต้องการผูกมิตร และสังสรรค์กับผู้อื่น

2.5.2 การผลักไสผู้อื่น (Rejection) หมายถึง ความต้องการแยกตัวเองจากผู้อื่น เพิกเฉยต่อสิ่งทั้งปวง

2.5.3 การช่วยเหลือผู้อื่น (Nurtutance) หมายถึง ความต้องการช่วยเหลือหรือเลี้ยงดูผู้อื่น

2.5.4 การขอความช่วยเหลือ (Succorance) หมายถึง ความต้องการให้ผู้อื่นสนใจ หรือเกิดความสงสารตนเอง

## 2.6 ความต้องการที่เกี่ยวข้องทางด้านสังคม

2.6.1 ความเพลิดเพลิน (Play) หมายถึง ความต้องการพักผ่อนทำตนให้สนุกสนาน โดยไม่มีวัตถุประสงค์อย่างอื่น เพียงเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด

2.6.2 ความต้องการรู้สิ่งต่าง ๆ (Cognizance) หมายถึง ความต้องการเพื่อให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น

2.6.3 การเผยแพร่ความรู้ (Exposition) หมายถึง ความต้องการแสดง ชี้แจง สาทิตให้ความรู้ บรรยาย อธิบาย ตีความหมายเรื่องราวต่าง ๆ

เมอร์เรย์ (Murray) (Hilgard. 1962: 125 - 126 ; citing Murray. 1964. Motivation and emotion.) ได้เสนอานิยามของบุคลิกภาพด้านความต้องการไว้มากมายในช่วงชีวิตของเขา แต่องค์ประกอบหลักของนิยามต่าง ๆ เหล่านี้พอสรุปได้ คือ

1. ความต้องการของแต่ละบุคคล จะเกิดขึ้นแตกต่างกัน ตามประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

2. ความต้องการของแต่ละบุคคล จะเกิดขึ้นจากการคำนึงถึงเหตุการณ์ในอดีต ซึ่งเป็นรูปแบบชีวิตของแต่ละบุคคล

3. ความต้องการของแต่ละบุคคล จะสะท้อนถึงการเกิดพฤติกรรมที่มีความอดทนเพื่อที่จะทำให้สิ่งที่คาดหวังนั้นประสบความสำเร็จ

4. ความต้องการจะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล หน้าที่ของบุคลิกภาพจะต้องรวบรวมเอาความขัดแย้ง และการบังคับยับยั้งที่ซึ่งบุคคลนั้นแสดงออก (ความพึงพอใจ) ในความต้องการของแต่ละคน และสร้างแบบแผนสำหรับการบรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคต

5. ความต้องการของแต่ละบุคคลจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่ดียิ่งขึ้นในจิตใจ และจะนำพาให้บุคคลไปถึงจุดหมายในชีวิตที่ตั้งไว้ จนพบกับความสุขในที่สุด

แนวคิดในทางบุคลิกภาพของเมอร์เรย์ (Murray) นั้นพยายามที่จะอธิบายบุคลิกภาพโดยเน้นในเชิงนามธรรมหรือรูปธรรม ตามความคิดรวบยอดของบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการทางกายภาพ ซึ่งอยู่ภายใต้จิตใจ และลักษณะของบุคลิกภาพที่เกิดจากความต้องการจะมีข้อสังเกตได้คือ

1. ผลสุดท้ายของพฤติกรรมที่มีความคงที่
2. รูปแบบพฤติกรรมที่มีความคงเส้นคงวา
3. การให้ความสนใจอย่างจริงจัง
4. การแสดงทางอารมณ์และความรู้สึก



คีวีวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 73) กล่าวว่า เจตคติ คือ แนวโน้มของบุคคลที่จะเข้าใจ (Cognitive) รู้สึก (Fell หรือ Affective) และการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

สิริอร วิชาวุธ (2544: 199) กล่าวว่าเจตคติต่องาน คือ ความรู้ ความเชื่อ ความรู้สึกและแนวโน้มของการกระทำที่มีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อระดับการทำงานของบุคคล

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545: 64) กล่าวว่า เจตคติ คือ ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งคนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่า อันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ และความรู้สึกเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งขึ้น

มีลเลย์ และแมคอินทอช (Mealey; & Mcintoch. 1995: 177) กล่าวว่า เจตคติมีความหมายในทางจิตวิทยาซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นความจริงในชีวิต เจตคติของคนเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างเป็นสิ่งซึ่งคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับมัน โดยคนอาจชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น

วิลคินสัน และ แคมป์เบล (Willkinson; & Campbell. 1997: 262) ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นบวกหรือลบ เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลต่อสิ่งของ สังคม ความคิดหรือเหตุการณ์

สิริอร วิชาวุธ (2544: 198) กล่าวว่า เจตคติมีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ

1. เจตคติต้องมีกรรมกรหรือผู้ถูกกระทำ ซึ่งจะเป็นวัตถุ หรือเป็นสิ่งของ หรือเป็นสถานที่ หรือเป็นองค์กร หรือเป็นบุคคล หรือเป็นกลุ่มคนก็ได้

2. เจตคติจะมีทิศทาง ถ้าบุคคลมีเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เขาจะมีทิศทางพฤติกรรมเข้าหาสิ่งนั้น แต่ถ้าเขามีเจตคติไม่ดีต่อสิ่งใด เขาจะมีทิศทางพฤติกรรมหลีกเลี่ยงหรือต่อต้านสิ่งนั้นเจตคติจึงมีทิศทางให้เห็นว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมต่อกรรมกรอันไปในแนวทางใด เช่น ถ้าบุคคลมีเจตคติไม่ดีต่องานที่ตนทำบุคคลจะมีแนวโน้มขาดงาน

3. เจตคติจะมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมต่อกรรมกรก ภายในโครงสร้างนี้ จะต้องมีความสอดคล้องกันในข้อมูลต่าง ๆ นอกจากนั้นเจตคติสามารถแผ่ขยายจากกรรมกรหนึ่งไปยังกรรมกรอื่นที่เกี่ยวข้องกันได้ เช่นบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่อหัวหน้า เขาอาจจะไม่เจตคติไม่ดีต่องานได้

4. เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้จากทั้งประสบการณ์โดยตรงและโดยทางอ้อม

ฮอลพอร์ต เสนอความคิดเห็นว่าเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของคนเกิดขึ้นได้ตามเงื่อนไข 4 ประการ คือ (ศักดิ์ สุนทรเสถียร. 2531: 4 ; อ้างอิงจาก Hilgard. 1962. *Introduction to Psychology*. p. 164)

1. กระบวนการการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูนและบูรณาการของการตอบสนอง แนวความคิดต่าง ๆ เช่น เจตคติจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอน และอื่น ๆ

2. ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ที่ต่างกันไป นอกจากประสบการณ์ของคนจะสะสมขึ้นเรื่อย ๆ แล้วยังทำให้มีกระสวน (Pattern) เป็นของตัวเองด้วย ดังนั้นเจตคติบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละบุคคลแล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของคนๆ นั้น

3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดเจตคติของคนบางคนได้มาจากการเลียนแบบธรรมชาติของคนอื่นที่ตนพอใจ เช่น พ่อ-แม่ ครู พี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ

4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม คนย่อมมีเจตคติคล้ายตามกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ตามสภาพแวดล้อม เช่น เจตคติต่อศาสนา สถาบันต่างๆ เป็นต้น

เจตคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ บุคคล สังคมหรือสิ่งอื่น ๆ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ความรู้สึก การเรียนรู้ การเลียนแบบ ประสบการณ์ อิทธิพลของกลุ่มสังคม ประกอบกับความคิดของบุคคล โดยเจตคติจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงทิศทางของพฤติกรรมในทางการสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้ พร้อมทั้งยังสามารถเปลี่ยนแปลงและถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้

ดังนั้น เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความศรัทธาหรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพครู อันเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบ

## 6.2 องค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติมีอยู่ 3 องค์ประกอบ (ศักดิ์ สุนทรเสถียร. 2531: 4-5) คือ

### 1. องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive component)

องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ จะเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้ หรือความเชื่อ เป็นผลมาจากการเรียนรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ จากสภาพแวดล้อม ความรู้เป็นเรื่องของการรับรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นการรับรู้เกี่ยวกับวัตถุ สิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่ารู้สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นได้อย่างไร รู้ในทางที่ดีหรือไม่ดี ทางบวกหรือทางลบ ซึ่งจะก่อให้เกิดเจตคติขึ้น ความรู้และความเชื่อของบุคคลจะเป็นไปตามการรับรู้ของบุคคล อาจตรงกับสภาพตามความเป็นจริงหรือไม่ก็ได้

### 2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component or feeling component)

องค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นองค์ประกอบทางด้านสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งถูกเร้าขึ้นจากการรู้นั้น ประกอบกับการประเมินในสิ่งนั้นๆ เมื่อเราเกิดรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี บุคคลจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ความรู้สึกเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่สัมผัสกับสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งตามหลักการเรียนรู้ เงื่อนไขของสิ่งเร้า และเงื่อนไขของผลกรรม ความรู้สึกนี้อาจทำให้บุคคลเกิดความยึดมั่นและอาจแสดงปฏิกิริยาตอบโต้หากมีสิ่งขัดกับความรู้สึกดังกล่าว

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Action tendency component or behavioral component)

องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนชอบหรือเกลียด เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ คือ พร้อมที่จะสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ หรือในการทำลายขัดขวาง ต่อสู้ เป็นต้น เมื่อบุคคลมีความรู้ ความเชื่อ หรือค่านิยมและความรู้สึกเขาจะมีแนวโน้มทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกของเขา เช่น บุคคลคนหนึ่งมีความเชื่อว่าการทำงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ไม่มีความก้าวหน้า และได้รับค่าตอบแทนต่ำ เขาไม่ชอบงานนี้ แนวโน้มในการลาออกจากงานของเขาจะสูง หากบุคคลเชื่อว่างานของเขาเป็นงานมีเกียรติ เขาชอบงานนี้มาก เขาจะมีแนวโน้มมุ่งมั่นในการทำงานของเขาอย่างเต็มความสามารถ

จากงานวิจัยของ เยาวดี รวงชัยกุล และศิริชัย กาญจนวาสี (2523: 3) ได้จำแนกเจตคติต่อวิชาชีพครูออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. เจตคติต่อสถานภาพวิชาชีพครู
2. เจตคติต่อลักษณะการเป็นครู
3. เจตคติต่อกระบวนการเรียนการสอน
4. เจตคติต่อนักเรียน
5. เจตคติต่อความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ วัดเจตคติต่อวิชาชีพครูโดยครอบคลุมคุณลักษณะย่อยของเจตคติต่อวิชาชีพครู ด้านสถานภาพวิชาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่อวิชาชีพครู

เจตคติหรือทัศนคตินับเป็นสิ่งที่วัดถึงพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงการแสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ ได้ กล่าวคือ เจตคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้นในตัวบุคคล ตรงข้ามกับเจตคติต่องานในเชิงลบก็จะช่วยให้เห็นถึงพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน หากบุคคลมีเจตคติในด้านลบ หรือเกิดความไม่พอใจในการ



ทำงานขึ้น ปัญหาที่ตามมานั้นมีมากมาย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นได้ทั้งในเชิงความคิด หรือด้านจิตใจ เช่น นั่งเฝ้ากลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ เช่น ขาดงานโดยพลการ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป (ऊ้งาน) ทำงานช้าลง ไปจนถึงการมีพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง การลาออก ตรงข้ามกับบุคคลที่มีความพอใจในงานมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและงาน พฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกแต่สิ่งที่ดี ๆ เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และจะทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541: 96)

ในการทำงานต้องพยายามทำให้ทั้งบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบรรยากาศการทำงานที่ดีจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีผลผลิตมากขึ้นด้วย ข้อมูลนี้ได้รับการสนับสนุนโดยบริษัท J.W. Newman cooperation ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของเจตคติกับการปฏิบัติงาน แล้วพบว่าเจตคติของคนที่มีผลงานสูงจะมีลักษณะดังนี้ คือ (สุพิน เกษาคุปต์ 2539: 53-55)

1. ชื่อเสียงเกียรติภูมิ (Self-esteem) รักชื่อเสียงของตนเอง บุคคลที่มีผลงานดี มักจะมองว่าตนเองเป็นคนที่มีคุณค่า มีความสำคัญและมีความสามารถในการสร้างความสำเร็จ
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลที่ทำงานดีจะมีความรับผิดชอบต่อผลของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำไม่ว่าจะออกมาในรูปแบบใด ถ้าผลงานออกมาดีก็มีความภูมิใจ แต่ถ้าล้มเหลวก็ยอมรับและหาทางแก้ไข
3. มองโลกในแง่ดี (Optimism) บุคคลที่ประสบความสำเร็จทั้งหลายมักจะมองสิ่งต่างๆ ในแง่ดี และเชื่อว่าสิ่งต่างๆ นั้น สามารถทำให้ดีขึ้นได้ และตนมีความสามารถในการกระทำนั้น
4. เน้นเป้าหมาย (Goal oriented) ผู้ที่ทำงานเป็นจะตั้งเป้าหมายและกระทำการต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่สู่เป้าหมายนั้น
5. มีจินตนาการ (imaginativeness) ผู้ต้องการความสำเร็จ จะต้องไม่ผูกพันกับอดีตแต่ต้องคิดถึงอนาคตและจินตนาการถึงสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้น
6. มีความตระหนัก (Awareness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะตื่นตัวรับรู้และตระหนักว่าสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวนั้นมีอะไร เป็นอย่างไร และจะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างไร
7. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativeness) ในการทำการใด ๆ ผู้หวังความสำเร็จจะต้องเป็นผู้แสวงหาสิ่งแปลกใหม่และดีกว่า เพื่อทำงานให้ดีขึ้น
8. การติดต่อสัมพันธ์ (Communicativeness) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักติดต่อกับบุคคลต่างๆ ยอมรับความสำคัญของผู้อื่น และรับฟังข้อมูลข่าวสารจากบุคคลต่าง ๆ

9. มุ่งความเจริญเติบโต (Growth oriented) ผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องหวังความเจริญก้าวหน้า ความเจริญเติบโต ทำงานแบบมุ่งไปข้างหน้ามากกว่ารอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นแล้วจึงแก้ปัญหา

10. ตอบโต้ความกดดันในทางบวก (Positive response to pressure) ในภาวะวิกฤติ จะต้องแก้ปัญหาด้วยการยอมรับภาวะกดดันนั้นว่า เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

11. ความศรัทธา (Trust) คือมีความเชื่อในผู้อื่นว่ามีความสามารถและพร้อมที่จะสนับสนุนเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความสามารถ

12. ความสนุกสนาน (Joyfulness) ผู้รับความสำเร็จจะต้องรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ตนทำทุกอย่าง

13. กล้าเสี่ยง (Risk tasking) จะต้องเห็นว่าความไม่แน่นอนของสิ่งต่างๆ เป็นสิ่งธรรมดาการทำงานคือการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุด แต่ไม่ใช่สมบูรณ์แบบที่สุด (Excellence not perfection)

14. ใช้หลักเดี๋ยวนี้ (Nowness) การตัดสินใจใด ๆ หรือการกระทำการใด ๆ ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง จะต้องทำทันที

นอกจากนั้น นักจิตวิทยายังมีความเชื่อว่า เจตคติไม่ดีต่องานมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่อไปนี้ (สิริอร วิชชาวุธ. 2544: 199-200)

1. สุขภาพจิต และสุขภาพทางกายของบุคคลเสื่อมลง บุคคลที่ไม่พอใจในงานมีอาการเหนื่อยล้า ปวดหัว และไม่สบาย มากกว่าบุคคลที่มีความพอใจในงาน

2. ผลผลิตตกต่ำ
3. การขาดงานสูง
4. การลาออกจากงานสูง
5. อัตราการเกิดอุบัติเหตุสูง

เจตคติของบุคคลย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างมาก หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานของตน ก็สามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาในทางที่ดี เช่น ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น แต่ในทางกลับกันหากบุคคลมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน ก็จะทำให้บุคคลไม่ให้ความสนใจหรือไม่เอาใจใส่ในการทำงานอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร และตัวบุคคลเอง

### 6.3 ความสำคัญของการวัดเจตคติ

การวัดเจตคติของบุคคลต่อเป้าหมายต่าง ๆ ทั้งในเรื่องของบุคคล วัตถุ และสิ่งต่าง ๆ ล้วนให้ประโยชน์แก่บุคคล หรือสังคมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง. 2544: 14-15)

1. การวัดเจตคติเพื่อทำนายพฤติกรรม

เนื่องจากการวัดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคล ย่อมเป็นเครื่องแสดงว่าเขามีความรู้ทางด้านที่ดีหรือไม่ดีเกี่ยวกับสิ่งนั้นมากน้อยเพียงใด และเขามีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นเพียงใด เจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้นจึงเป็นเครื่องทำนายว่าบุคคลนั้นจะกระทำไปในทำนองใดด้วย ดังนั้นการทราบเจตคติของบุคคลย่อมช่วยให้ทำนายการกระทำของบุคคลได้ ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมของผู้อื่นเป็นความต้องการของมนุษย์และสังคม เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

## 2. การวัดเจตคติเพื่อเข้าใจสาเหตุและผล

เจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ นั้นเปรียบเสมือนสาเหตุภายในซึ่งมีกำลังผลักดันให้บุคคลกระทำต่าง ๆ กัน เจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลนี้ อาจได้รับสาเหตุมาจากผลกระทบภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง และเจตคติของบุคคลอาจเป็นเครื่องกรอง หรือหันเหอิทธิพลของสาเหตุจากภายนอกที่มีการกระทำของบุคคลนั้นได้ ดังนั้นการจะเข้าใจอิทธิพลของสาเหตุภายนอกที่มีต่อการกระทำของบุคคลต่าง ๆ ให้ชัดเจน บางกรณีจำเป็นต้องวัดเจตคติของบุคคลต่าง ๆ ต่อสาเหตุภายนอกนั้นด้วย

## 3. การวัดเจตคติเพื่อหาทางป้องกัน

ในสังคมนั้นการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อหนึ่งสิ่งใดอย่างไรนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคคล แต่การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมย่อมเป็นไปได้เมื่อประชาชนมีเจตคติต่อสิ่งเดียวกันคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม การประกอบอาชีพบางประเภท มีความจำเป็นต้องได้ผู้มีเจตคติเหมาะสมมาปฏิบัติ เช่น ผู้มีอาชีพนักวิจัยย่อมมีเจตคติที่ดี (ชอบ) ต่อการวิจัย ผู้เป็นครูถ้ามีเจตคติที่ไม่ดี (คือไม่ชอบ) ต่อการเป็นครู อาจทำให้เกิดผลเสียหายแก่นักเรียน โรงเรียนและประเทศชาติได้

## 4. การวัดเจตคติเพื่อหาทางแก้ไข

ในสังคมประชาธิปไตย บุคคลสามารถจะมีเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกันไปได้มาก แต่ในบางเรื่องจำเป็นที่จะต้องได้รับความเห็นและเจตคติที่สอดคล้องกัน เพื่อที่ประชาชนจะได้มีการกระทำที่พร้อมเพรียงกัน การวัดเจตคติของประชาชนจะได้ข้อมูลที่ชี้บอกว่าประชาชนกลุ่มนั้น ๆ มีเจตคติที่สอดคล้องกับนโยบายของสังคมหรือของชาติหรือไม่ กรณีที่ประชาชนมีเจตคติที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของชาติซึ่งต้องการความร่วมมือจากประชาชนอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ ดังนั้นการวัดเจตคติจึงอาจแสดงให้เห็นทราบว่าคุณลักษณะที่เหมาะสมหรือไม่เพียงไร เพื่อประโยชน์ในการหาทางแก้ไขเจตคติที่ไม่ถูกต้องและปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อไป

ครูที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตน ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เกิดความสุขในการเป็นครูและพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นอย่างที่ทางการสอน การช่วยเหลือ

โรงเรียน หรืองานประจำด้านอื่น ในขณะที่เดียวกัน ถ้าครุมีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพของตนแล้วก็ย่อมจะ  
 ไม่มีความพอใจในการประกอบวิชาชีพครู ไม่เกิดความพยายามที่จะทำงานให้ได้ผลเต็มศักยภาพที่พึง  
 กระทำได้ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การวัดเจตคติจึงมีความสำคัญ  
 อย่างยิ่ง เพราะการทราบเจตคติก็จะทำให้ทราบถึงแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคล หากเป็นไปในทางที่  
 ดีก็สามารถส่งเสริมให้ดีขึ้นได้ แต่หากเป็นไปในทางไม่ดีก็จะสามารถหาทางป้องกันหรือปรับปรุงแก้ไข  
 ได้ทัน่วงที

## 7. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระดับมัลติแวรีเอทหรือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบตัวแปรพหุ (Multivariate Multiple Regression Analysis : MMR)

### 7.1 ความหมายและนิยามของการวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท

การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท (Multivariate Analysis) ได้เริ่มเข้ามามีบทบาทและม  
 ความสำคัญต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เพราะปรากฏการณ์ที่ศึกษาบ่อยครั้งที่  
 ปรากฏการณ์เหล่านั้นมีหลายมิติ หรือเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์อื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งไม่สามารถแยก  
 ปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งออกมาศึกษาโดยลำพัง ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายและนิยามต่าง ๆ  
 ไว้ดังนี้

ทักซูกา (ปุระชัย เปี่ยมสมบุญ. 2535: 2; อ้างอิงจาก Tatsuoka. 1971:1) กล่าวว่า การ  
 วิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท คือ สาขาหนึ่งของวิชาสถิติศาสตร์ ซึ่งมุ่งศึกษาระดับมัลติแวรีเอท (หรือ  
 หลายมิติ) และกลุ่มตัวอย่างที่มาจากการแจกแจงนั้น

แฮริท (ปุระชัย เปี่ยมสมบุญ. 2535: 2; อ้างอิงจาก Harris. 1975: 5) กล่าวว่า การ  
 วิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท เป็นการจัดกลุ่มวิธีการทางสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ซึ่งได้รับการ  
 พัฒนาขึ้นที่ใช้ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปร โดยไม่จำกัดว่ากลุ่มตัวแปร  
 ดังกล่าว เป็นกลุ่มตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม

เคอลินเจอร์; และเพดเดอเซอร์ (ปุระชัย เปี่ยมสมบุญ. 2535: 2; อ้างอิงจาก Kerlinger;  
 & Pedhazur. 1973: 372) กล่าวว่า การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอทจัดเป็นเพียงการขยายขอบเขตและ  
 การกระจายผลของแนวทางสถิติถดถอยเชิงพหุ

ฟินน์; และแมทสัน (ปุระชัย เปี่ยมสมบุญ. 2535: 2; อ้างอิงจาก Finn; & Mattson. 1978: 2)  
 มีความเห็นว่า เมื่อใดก็ตามการวิเคราะห์ตัวแปรตามมากเกินไปหนึ่งตัวแปรถือว่าการวิเคราะห์นั้น  
 เป็นระดับมัลติแวรีเอท

ปุระชัย เปี่ยมสมบุญ (2535: 3,13) กล่าวว่า การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท หมายความว่า ความ  
 รวมถึงกลุ่มเทคนิคทางสถิติพรรณนาและสถิติอนุมานที่ได้รับการคิดค้นเพื่อประยุกต์ใช้สำหรับ

สถานการณ์วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป และไม่จำกัดจำนวนตัวแปรอิสระ แม้ว่าในความนิยมจะมุ่งถึงกรณีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ขึ้นไป หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การวิเคราะห์ระดับมัลติแวกเรียท เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตาม แม้ว่าบางสถานการณ์ไม่จำเป็นต้องกำหนดว่ากลุ่มตัวแปรใดเป็นกลุ่มตัวแปรอิสระหรือกลุ่มตัวแปรตาม แต่ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวแต่ละกลุ่มตัวแปรจะต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัว ขึ้นไป และอีกนัยหนึ่ง การวิเคราะห์ระดับมัลติแวกเรียท เป็นเทคนิคสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตามกลุ่มละ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีมาตรวัดระดับอันตรายภาคชั้นหรืออัตราส่วน โดยมีจุดเด่นของการวิเคราะห์ระดับมัลติแวกเรียท คือ สมรรถนะในการควบคุมความฟุ้งเฟ้อของความคลาดเคลื่อนประเภทที่หนึ่ง (หรือ  $\alpha$ ) ซึ่ง ความฟุ้งเฟ้อของความคลาดเคลื่อนประเภทที่หนึ่ง หมายความว่ารวมถึง การที่ขนาดค่าของความคลาดเคลื่อนประเภทที่หนึ่ง มีระดับสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น สูงกว่าระดับ 0.05 หรือสูงกว่าระดับ 0.01 เป็นต้น ดังนั้น สมรรถนะในการควบคุมความฟุ้งเฟ้อของความคลาดเคลื่อนประเภทที่หนึ่ง จะช่วยให้การทดสอบหลายตัวแปรดำเนินการได้พร้อมกัน

## 7.2 แบบจำลองพื้นฐานของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระดับมัลติแวกเรียท

การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระดับมัลติแวกเรียทย่อมมีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตามกลุ่มละ 2 ตัวแปรขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์ที่จะดำเนินการวิเคราะห์หลายตัวแปรตามพร้อมกัน สมมติว่าตัวแปรตามมีจำนวน  $p$  ตัวแปร และมีตัวแปรอิสระ  $q$  ตัวแปร แบบจำลองเส้นตรงที่เชื่อมโยงตัวแปรทั้งสองกลุ่มย่อยเข้าด้วยกัน ย่อมประกอบด้วยสมการระดับมัลติแวกเรียท จำนวน  $p$  สมการ ดังสมการต่อไปนี้ (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2535: 16-21)

### 1. สมการรูปปกติ

$$\begin{aligned} [Y_{i1} Y_{i2} Y_{i3} \dots Y_{ip}] &= [\alpha_1 \alpha_2 \alpha_3 \dots \alpha_p] + X_{i1} [\beta_{11} \beta_{12} \beta_{13} \dots \beta_{1p}] + X_{i2} [\beta_{21} \beta_{22} \beta_{23} \dots \beta_{2p}] + \dots + \\ &+ X_{iq} [\beta_{q1} \beta_{q2} \beta_{q3} \dots \beta_{qp}] + [1_{i1} 1_{i2} 1_{i3} \dots 1_{ip}] \end{aligned}$$

เมื่อ  $Y_{ik}$  แทน ตัวแปรตามลำดับที่  $k$  ของตัวการที่  $i$

$X_{ij}$  แทน ตัวแปรอิสระที่  $j$  ของตัวการที่  $i$

$1_{ik}$  แทน ตัวผิคูณลำดับที่  $k$  ของตัวการที่  $i$

$\alpha$  แทน ตัวคงที่

$\beta$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

## 2. สมการรูปเมตริก

$$\begin{array}{ccccccc} \underline{Y} & = & \underline{X} & \underline{B} & + & \underline{E} & \\ (Nxp) & & [Nx(q+1)] & [(q+1)xp] & & (Nxp) & \end{array}$$

เมื่อ N แทน จำนวนตัวการ

P แทน จำนวนตัวแปรตาม

q แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

(q+1) แทน จำนวนตัวแปรอิสระบวกตัวคงที่ ( $\alpha$ )

$\underline{Y}$  แทน เมตริกขนาด (Nxp) ของตัวแปรตาม

$\underline{X}$  แทน เมตริกขนาด [Nx(q+1)] ของตัวแปรอิสระ

$\underline{B}$  แทน เมตริกขนาด [(q+1)xp] ของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

$\underline{E}$  แทน เมตริกขนาด (Nxp) ของตัวแปรผิดพลาด

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว การคำนวณสัมประสิทธิ์การถดถอยจะต้องกำหนดค่ากำลังสองต่ำสุด (Least Square Principle) ให้ครอบคลุมทั้ง Error Sum of Square และ Error Sum of Cross Product

ในการวิเคราะห์หระดับยูนิแวกเรียเทท ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\hat{\beta}$ ) ได้รับการเลือกภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้ SSE เป็นค่าต่ำสุด

$$c = \sum e_i^2$$

เมื่อค่าผิดพลาด (C) มีค่าต่ำสุด จะได้รูปสมการปกติ (Normal Equation) ดังนี้

$$(\underline{X}'\underline{X})\underline{\hat{\beta}} = (\underline{X}'\underline{Y})$$

ในที่นี้  $\underline{Y}$  คือ คอลัมน์เวกเตอร์ของตัวแปรตามตัวหนึ่ง ขึ้นต่อมาคุณตลอดสมการด้วย เพื่อหา  $(\underline{X}'\underline{X})^{-1}$  ค่าของ  $\underline{\hat{\beta}}$

$$(\underline{X}'\underline{X})^{-1}(\underline{X}'\underline{X})\underline{\hat{\beta}} = (\underline{X}'\underline{X})^{-1}(\underline{X}'\underline{Y})$$

เนื่องจาก  $(\underline{X}'\underline{X})^{-1}(\underline{X}'\underline{X})$  เท่ากับ 1 เพราะฉะนั้นค่า  $\underline{\hat{\beta}}$  ปรากฏตามสมการ

$$\underline{\hat{\beta}} = (\underline{X}'\underline{X})^{-1}(\underline{X}'\underline{Y})$$

กล่าวได้ว่า  $\underline{\hat{\beta}}$  เป็นตัวประกอบที่ดีที่สุดของ  $\underline{\beta}$  ทั้งนี้เพราะ  $\underline{\hat{\beta}}$  ให้ค่าผลบวกกำลังสองต่ำสุดของค่าผิดพลาด (C) ในกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิเคราะห์ระดับมัลติแวกเรียหรือตัวแปรตามหลายตัว การกะประมาณค่า  $\hat{\beta}$  สามารถทำได้โดยการลดค่า Squared Sample ของตัวแปรผิดพลาดสำหรับตัวแปรตามทุกตัวแปรให้มีค่าต่ำสุด ผลบวกกำลังสองของค่าผิดพลาดสำหรับตัวแปรตามใดตัวหนึ่งจะปรากฏเป็นค่าในเส้นทแยงมุมของเมตริกซ์  $E'E$  การลดค่าผิดพลาด (C) ต่ำสุด จำเป็นต้องกำหนดค่า Partial Derivatives ซึ่งเกี่ยวข้องกับ Elements ของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย  $\hat{\beta}$  ให้เท่ากับศูนย์ก่อนแก้สมการ ผลที่ได้รับคือสมการปกติดังต่อไปนี้

$$(\underline{X}'\underline{X})\hat{\beta} = (\underline{X}'\underline{Y})$$

สมการปกติในระดับมัลติแวกเรีย ก็มีลักษณะคล้ายคลึงกับในกรณียูนิแวกเรีย เว้นแต่ว่าในกรณีมัลติแวกเรีย เมตริก  $\hat{\beta}$  และ  $\underline{Y}$  จะประกอบด้วยหลายคอลัมน์ แทนที่จะเป็นคอลัมน์เดียว ต่อมาคุณตลอดสมการ  $\beta' = (\underline{X}'\underline{X})^{-1}(\underline{X}'\underline{Y})$  ด้วย  $(\underline{X}'\underline{X})^{-1}$  ี่หาค่าของ  $\hat{\beta}$

$$\begin{aligned}(\underline{X}'\underline{X})^{-1}(\underline{X}'\underline{X})\hat{\beta} &= (\underline{X}'\underline{X})^{-1}(\underline{X}'\underline{Y}) \\ \beta' &= (\underline{X}'\underline{X})^{-1}(\underline{X}'\underline{Y})\end{aligned}$$

ในที่นี้  $\hat{\beta}$  ซึ่งเป็นตัวประมาณค่าขอ  $\hat{\beta}$  จัดเป็นเมตริกขนาด  $[(q+1)xp]$  นอกจากนี้ ถ้ากำหนดให้  $(\underline{X}'\underline{X})^{-1}$  เท่ากับ  $\underline{G}$  ซึ่งหมายถึง ปัจจัยตัวแปรร่วม (Covariance Factor) สามารถเขียนเป็นสมการใหม่ได้ดังนี้

$$\beta' = \underline{G}(\underline{X}'\underline{Y})$$

ข้อที่ควรสังเกต คือ ทรายบใดที่จำนวนตัวแปรอิสระและจำนวนตัวแปรคงเดิม การเปลี่ยนตำแหน่งของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม ย่อมไม่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดค่า แต่มีผลเพียงการเปลี่ยนตำแหน่งของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยให้อยู่ในลำดับที่ถูกต้องกับตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตามที่ย้ายตำแหน่งตามไปเท่านั้น นอกจากนี้การเพิ่มหรือการลดตัวแปรตาม ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแต่ประการใด อย่างไรก็ตามการเพิ่มหรือการลดตัวแปรอิสระ ย่อมส่งผลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งค่าคงที่ ( $\alpha$ ) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ( $\beta$ ) ทั้งหมด

นอกจากนี้ เมตริกขนาด  $(pxp)$  ของผลบวกรวมของผลคูณ (Total Sum of Product)  $(\underline{Y}'\underline{Y})$  หรือที่ใช้สัญลักษณ์ว่า  $(\underline{S}_T)$  ในกรณีมัลติแวกเรียก็สามารถแยกส่วนเป็นค่าผลบวกได้ เช่นเดียวกับในกรณียูนิแวกเรีย เช่นกัน กล่าวคือ

$$\text{กรณียูนิแวกเรีย} \quad SST = SSR + SSE$$

$$\text{กรณีมัลติแวกเรีย} \quad \underline{S}_T = \underline{S}_R + \underline{S}_E$$

$$\text{หรือ} \quad \underline{Y}'\underline{Y} = [\underline{Y}'\underline{X}\underline{G}\underline{X}'\underline{Y}] + [\underline{Y}'(1 - \underline{X}\underline{G}\underline{X}')\underline{Y}]$$

ในที่นี้

$G$  แทน เมตริกของปัจจัยความแปรปรวนร่วม หรือ  $(\tilde{X}\tilde{X})^{-1}$

$I$  แทน เมตริกลำดับ  $N$  ไอนเดนติตี้ (Order-  $N$  Identity Matrix)

$S_R$  แทน  $[Y\tilde{X}G\tilde{X}'Y]$  คือ Sum of Product ที่ได้รับการอธิบาย

$S_T$  แทน  $[Y(1 - \tilde{X}G\tilde{X}')Y]$  คือ Sum of Product ของตัวแปรผิดพลาด

อนึ่ง ค่าต่าง ๆ บนเส้นทแยงมุมของ  $S_T$  คือ ผลบวกกำลังสองของค่าสังเกตการณ์ (Sum of Squared of Observed Scores) สำหรับแต่ละตัวแปรตาม ขณะที่ค่าต่าง ๆ นอกเส้นทแยงมุมก็คือ ผลบวกคูณตรงข้าม (Sum of Cross Product) สำหรับค่าต่าง ๆ ของ  $S_R$  คือ ผลบวกกำลังสองของค่าพยากรณ์ (Sum of Squared of the Predicted Scores) สำหรับแต่ละตัวแปรตาม กล่าวได้ว่า  $(S_r)_{KK}$  มีขนาดเข้าใกล้  $(S_t)_{KK}$  ยิ่งขึ้นเพียงใด หรือยิ่งขนาดค่า  $(S_e)_{KK}$  เล็กลงเพียงใด การพยากรณ์ตัวแปรตามโดยอาศัยข้อมูลจากตัวแปรอิสระจะยิ่งมีความแม่นยำสูงขึ้นเพียงนั้น

### 7.3 เกณฑ์อัตราส่วนไคลสุต และสถิติเอฟของราวว์

(ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 24)

เกณฑ์อัตราส่วนไคลสุต ซึ่งใช้แทนด้วยสัญลักษณ์  $\Lambda$  แทน เกณฑ์อัตราส่วนไคลสุต (Wilks's Lambda) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างการวัดไคลสุตของข้อมูลภายใต้สมมติฐานปฏิเสธ ( $H_0$ ) เทียบกับการวัดไคลสุตของข้อมูลภายใต้สมมติฐานแย้ง ( $H_1$ ) ดังสมการ

$$\Lambda = \frac{|\hat{\Sigma}|}{|\hat{\Sigma}_0|}$$

เมื่อ  $\hat{\Sigma}_0$  แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐาน ( $H_0$ )

$\hat{\Sigma}$  แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐาน ( $H_1$ )

หากขนาดของสถิติอัตราส่วนไคลสุตมีขนาดเล็กเพียงใด โอกาสที่จะหักล้างสมมติฐานปฏิเสธก็ยิ่งมีค่าสูงขึ้นเพียงนั้น ในทางกลับกันยิ่งขนาดค่าของ  $|\hat{\Sigma}|$  และ  $|\hat{\Sigma}_0|$  ใกล้เคียงกันมากขึ้นเพียงใด โอกาสที่สมมติฐานปฏิเสธจะเป็นจริงก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น



สถิติเอฟของราอว์ หรือ “ราอว์-เอฟ” (Rao's F Statistics)

$$F = \frac{1 - \Lambda^{1/s}}{\Lambda^{1/s}} \cdot \frac{ms + 1 - qp / 2}{qp}$$

เมื่อ  $F$  แทน สถิติเอฟของราอว์

$s$  แทน  $\sqrt{(p^2q^2 - 4)/(p^2 + q^2 - 5)}$

$m$  แทน  $|ne - (p + 1 - q) / 2|$

$p$  แทน จำนวนตัวแปรตาม

$q$  แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

$ne$  แทน องศาความเป็นอิสระของค่าผิดพลาด

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 8.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ลิปก้า และสก็อด (ปริญา ฌ วันจันทร์. 2536: 33; อ้างอิงจาก Lipka and Sgood. 1979: 126) ศึกษาเจตคติกับพฤติกรรมการทำงานของครู พบว่า กลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานสูง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากกว่ากลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานปกติ

ทากาโก มอริ (ไจนวล พรหมมณี. 2550: 54; อ้างอิงมาจาก Takako Mori. 1966) ได้วิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจเข้าเป็นครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นิสิตมหาวิทยาลัยมิชิแกน ที่เรียนวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแล้ว จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 556 คน เป็นนิสิตชาย 188 คน และนิสิตหญิง 368 คน โดยใช้แบบสอบถามเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู เศรษฐกิจ พื้นฐานทางวัฒนธรรม จรรยาครู และระยะเวลาที่คาดว่าจะยึดอาชีพครู ผลปรากฏว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกอาชีพครู เมื่อเปรียบเทียบระหว่างนิสิตชายและนิสิตหญิงพบว่า นิสิตหญิงมีเจตคติในทางที่พอใจต่อค่านิยมของอาชีพครูมากกว่านิสิตชาย และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในด้านเศรษฐกิจและค่านิยมต่อสังคม เช่น ระบบเกษียณอายุ โอกาสที่ครูลาป่วย รายได้ โอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ ความก้าวหน้าในอาชีพ การยกย่องในสังคม เจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคล จรรยาครู สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจให้เข้ามาเป็นครู หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง อิทธิพลต่อแรงจูงใจให้เข้าเป็นครู ขึ้นอยู่กับเจตคติต่ออาชีพครู และความคิดเห็นของตนที่ต้องการจะเป็นครูด้วย

แบงค์ (Banks. 1970: 6419 - A) ได้ทำการวิจัย การประเมินผลความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้อาจารย์ และระดับความพึงพอใจของครู กับการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหญ่ ผลการวิจัย

พบว่า ครูจะพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และระบบบริหารมากขึ้น ถ้าครูได้รับอนุญาตให้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

ฟีดเลอร์ และการ์เซีย (Fiedler & Garcia. 1987: 52) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ต่อทัศนคติของผู้ร่วมงานที่มีต่อการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และยอมที่จะเป็นผู้ตาม การให้ความสนับสนุนในการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานก็ย่อมไม่ดี ทำให้ผู้บริหารเกิดความอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวล ซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติอยู่ ล้มเหลวได้

อาร์โนลด์ และคณะ (วิลโลว์ พัวรักษา. 2541: 47; อ้างอิงจาก Arnold, et al. 1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญกับความเป็นบุคคลในการทำงานจะมีลักษณะ ดังนี้คือ น่าเชื่อถือ น่าเคารพ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสร้างความอบอุ่นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

รัสเซลและคนอื่น ๆ (Russell; et al. 1987) พบว่าสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานเป็นตัวทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานสอนเพิ่มขึ้น มีความพร้อมเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

กรูเทินเบลอร์ (Grootenboer. 2008: Online) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเอง ของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช่วิธี การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบ หลักสูตร วิทยาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพโดยเฉลี่ย 24 ปี (ระหว่าง 5-26) ประกอบด้วยอาจารย์ที่ รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าแผนกคณิตศาสตร์ของโรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกฝ่าย ยอมรับการดูแล การเอาใจใส่ ผู้เรียนและสิ่งทีประสบผลคือ การนิเทศ (เยี่ยมชม) และการสังเกตกันและกัน การปรึกษาจาก ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดงกลยุทธ์ และประกาศให้คนส่วนใหญ่ร่วมดำเนินการต่อ เป็นการปรับปรุงพัฒนา ก่อกำเนิดความรู้ และความชำนาญ ในวงการศึกษาและการสอน แก้ปัญหาจาก ข้อมูลที่ค้นพบด้วยตนเอง

## 8.2 งานวิจัยในประเทศ

ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 400 คน พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรสำคัญและร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ อีก 5 ตัวแปร คือ ความเชื่อทางพุทธ การปฏิบัติทางพุทธ อิทธิบาท 4 ความเชื่ออำนาจในตน และการรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้ ครูที่มีอายุราชการปานกลางจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย

อุบล วรรณพาด (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเจตคติต่ออาชีพครู ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าครูผู้สอนโดยรวมมีเจตคติต่ออาชีพครูโดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับดี คือ ด้านคุณธรรม ด้านเป็นผู้นำ ด้านการสอน ด้านความรู้ ด้านบริการและสวัสดิการ และมีเจตคติต่ออาชีพครูในระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านเกียรติยศและชื่อเสียง ด้านมนุษยสัมพันธ์กับชุมชน และด้านเศรษฐกิจ

จุฑามาศ มุสิเกิด (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสพการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู และความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของคุณ จัหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าวัฒนธรรมการทำงานของคุณ ด้านค่านิยมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูมีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับสูง 18 ด้าน ปานกลางถึงสูง 2 ด้าน และปานกลาง 1 ด้าน ครูมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับดี และให้ความสำคัญกับงานในระดับสูงสหสัมพันธ์คาร์โนนิกอลระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมการทำงาน เมื่อพิจารณาในกรณีที่ทำเนกตัวแปร ค่านิยมการทำงานเป็นรายด้าน ปรากฏความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ชุด มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .545 และ .350 โดยความสัมพันธ์ในชุดที่หนึ่งเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรความพึงพอใจในชีวิตและเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมการทำงานเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน และตัวแปรการให้ความสำคัญกับงาน ความสัมพันธ์ในชุดที่สองเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรประสพการณ์การทำงาน ตัวแปรตามที่ได้รับอิทธิพลมาก ได้แก่ ค่านิยมการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ด้านวิถีการดำเนินชีวิต และพฤติกรรมการทำงาน ตามลำดับ

สุชาติ สังข์รุ่ง (2520: 63-66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของคุณโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในเขตภาคกลางอยู่ในเกณฑ์สูง ความพึงพอใจของคุณโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครูใหญ่ที่มีพฤติกรรมผู้นำมุ่งสัมพันธ์สูงกว่ามุ่งงาน จะส่งผลให้ความพึงพอใจของคุณสูงตามไปด้วย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของคุณที่มีต่อผู้บริหารที่มีพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญแต่อย่างใด

พิชัย ญาณศิริ (2536: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทีมงานของครูหมวดวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคิดริเริ่ม จุดประสงค์และเป้าหมาย และพฤติกรรมของผู้บริหาร

วัชรระ ชานูตะโร (2533: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษา ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาในด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้และทักษะในหลักสูตรและเนื้อหา ด้านหลักสมรรถภาพในการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลอยู่ในระดับมาก

มานพ แก้วขาว (2536: 10) ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ครูมีความปรารถนาที่จะสร้างชีวิตที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร และประพฤติตนให้มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมและโอกาสตลอดจนแรงจูงใจต่างๆ

สุนีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั้งโดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากและครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำไม่แตกต่างกัน และการพัฒนาวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั้งโดยรวมและทุกรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน

สมเกียรติ กาญจนหงษ์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเทศบาล ของจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าพนักงานครูโดยรวมปฏิบัติตามเกณฑ์เป็นรายด้านทั้ง 11 ด้าน มีการปฏิบัติตามอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรโดยรวม และครูผู้สอนเห็นว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอบนระดับปานกลางโดยมีรายข้อที่มีการปฏิบัติตามอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน

ใจนวล พรหมมณี (2550: 95) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ การพัฒนาตนเอง , ความ

ผูกพันต่อองค์กร , การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาภรณ์ ธรรมวิชัยพันธุ์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการวัดและประเมินตามสภาพจริงของครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตน เป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการวัดและประเมินตามสภาพจริงของครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา

อรอุษา จันทศร (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 12 มาตรฐาน

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552: 107) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอน มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการประมวลผลงานวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองนั้นแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางจิต (การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู) และสภาพแวดล้อม (การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา) ปราวณี รามสูต (2545: 3) กล่าวไว้ว่า สาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง คือ ลักษณะทางจิตเนื่องจากว่าการศึกษาพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองนั้นมีขอบข่ายในการศึกษาพฤติกรรมทุกด้าน แต่ที่ควรพิจารณาพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ พฤติกรรมภายในเพราะเป็นตัวกำหนดหรือควบคุมการกระทำภายนอกเช่นเดียวกับท่านพระธรรมปิฎก (2541: 6-7) ที่ว่า กระบวนการพัฒนาคนนั้น จะเกิดขึ้นได้โดยพิจารณาด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อม โดยที่บุคคลจะเกิดการพัฒนาศูนย์นั้นจะต้องพัฒนามาจากปัจจัยภายใน แต่คนส่วนใหญ่จะพัฒนาภายนอกก่อน จึงไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองไปถึงจุดสูงสุด จึงควรเน้นไปที่ปัจจัยภายใน แต่ก็ต้องอาศัยปัจจัยภายนอกเช่นกัน ดังนั้นการพัฒนาตนจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาจิต ความคิด คัดดีการปฏิบัติก็มักดีด้วย เพราะฉะนั้นทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกจึงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ที่มุ่งศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยความรอบคอบและถี่ถ้วน ซึ่งนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 7 เขต ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 46 โรงเรียน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 2,332 คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ขนาดโรงเรียนและจำนวนครูโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู (คน)
กลาง	33	343
ใหญ่	13	1,989
รวม	46	2,332

ที่มา: สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2548).

หมายเหตุ

โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	1 – 300 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	301 – 1,000 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	1,000 คน ขึ้นไป

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ของโรงเรียน กลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2552 ซึ่งมีทั้งหมด 8 โรงเรียน และมีจำนวนครูทั้งสิ้น 334 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน(Multi-stage random sampling) โดยมีรายละเอียดการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนแรก เป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการดังนี้

1. สํารวจข้อมูลประชากรของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จากแหล่งข้อมูลสารสนเทศ สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling frame)
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักการของการสุ่มด้วยการกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Limit of error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence:  $1-\alpha$ ) ที่ .95 ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรดังนี้

2.1 ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ( $e=Z_{.05/2} S_{\bar{x}}$ ) เท่ากับ 1.0 ซึ่งกำหนดโดยพิจารณาจากคะแนนเต็มของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ขนาดของความคลาดเคลื่อนดังกล่าวเพียงพอสำหรับการได้มาของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในกรณีต่างๆ ที่เหมาะสมได้

2.2 ค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร ( $\sigma^2$ ) ของกลุ่มโรงเรียนขนาดต่าง ๆ ได้จากการนำแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูไปทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าประมาณความแปรปรวนของโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่มีค่าเท่ากับ 40.81 และ 59.97 ตามลำดับ

2.3 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (มยุรี ศรีชัย, 2538: 104 - 112) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 334 คน และจำแนกออกเป็นครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 285 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 49 คน

ขั้นตอนที่สอง การดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) โดยให้เขตเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) จากจำนวนทั้งหมด 7 เขต (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2548. : 89 - 90) แล้วทำการสุ่มมาร้อยละ 42 ของจำนวนเขต ซึ่งจากการคำนวณได้จำนวน 3 เขต มีโรงเรียนจำนวน 18 โรงเรียน มีครูจำนวน 958 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนเขต จำนวนโรงเรียน และจำนวนครูที่ได้จากการสุ่มในชั้นแรก

สำนักงานเขต	ชื่อโรงเรียน	จำนวนครู (คน)
จตุจักร	วัดเสมียนนารี	54
	วัดเทวสุนทร	28
	บ้านลาดพร้าว	33
	รัตนโกสินทร์สมโภช	53
	เสนานิคม	74
	ประชานิเวศน์	79
	มัธยมประชานิเวศน์	59
บางเขน	ไถยนิยมสงเคราะห์	137
	บ้านคลองบัว	57
	บ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ)	28
	ประชาภิบาล	36
	วัดไตรรัตนาราม	38
หลักสี่	วัดหลักสี่ (ทองใบ ทิวารี)	54
	ทุ่งสองห้อง (คุปต์เขษียรอุทิศ)	33
	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1	70
	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 2	32
	การเคหะท่าทราย	64
	บางเขน (ไว้สาลีอนุสรณ์)	29
รวม		958

2. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียน (ขนาดกลาง ขนาดใหญ่) เป็นชั้นของการสุ่ม (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม (Sampling unit) ซึ่งจากการคำนวณได้จำนวนโรงเรียน 8 โรงเรียน แบ่งออกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดกลาง 3 โรงเรียน

3. ทำการสุ่มครูจากโรงเรียนทั้ง 8 โรงเรียน มาร้อยละ 75 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Stratified random sampling) ให้ได้จำนวนครูในโรงเรียนแต่ละขนาดตามที่ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 334 คน โดยจำแนกออกเป็นครูโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 285 คน ครูโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 49 คน ปรากฏผลแสดงดังตาราง 4



ตาราง 4 จำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ที่	สำนักงานเขต	ขนาด	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	จตุจักร	กลาง	วัดเทพสุนทร	41
2		ใหญ่	ประชานิเวศน์	23
3		ใหญ่	รัตนโกสินทร์สมโภช	28
4	บางเขน	กลาง	บ้านบัวมด (เจริญราษฎร์อุทิศ)	23
5		ใหญ่	ไทยนิยมสงเคราะห์	95
6	หลักสี่	กลาง	บางเขน (ไผ่สาละอุนุสรณ์)	24
7		ใหญ่	เคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1	52
8		ใหญ่	การเคหะท่าทราย	48
รวม				334

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 334 คน ซึ่งเมื่อดูผลจากการเก็บจริง พบว่า ค่าความแปรปรวนของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเท่ากับ 23.13 ค่าความแปรปรวนของครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเท่ากับ 25.90 โดยมีค่าความแปรปรวนน้อยกว่าความแปรปรวนที่ใช้ในการประมาณค่า เพื่อพิจารณาถึงความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่า ( $S_{\bar{x}}$ ) ในภาพรวมเท่ากับ 0.26 และได้ค่าความคลาดเคลื่อน ( $e = Z_{.05/2} S_{\bar{x}}$ ) เท่ากับ 0.75 และเมื่อนำมาเทียบกับขั้นตอนของการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ผู้วิจัยได้ประมาณค่าความคลาดเคลื่อนไว้เท่ากับ 1.0 พบว่า มีค่าที่ลดลง จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีขนาดเพียงพอที่จะสามารถนำข้อมูลมาอ้างอิงไปสู่ประชากรได้ดียิ่งขึ้น

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวน 5 ฉบับ ดังนี้

**ฉบับที่ 1** แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ จำนวน 14 ข้อ

ด้านที่ 2 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 13 ข้อ

ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ จำนวน 13 ข้อ

**ฉบับที่ 2** แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

**ฉบับที่ 3** แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

**ฉบับที่ 4** แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

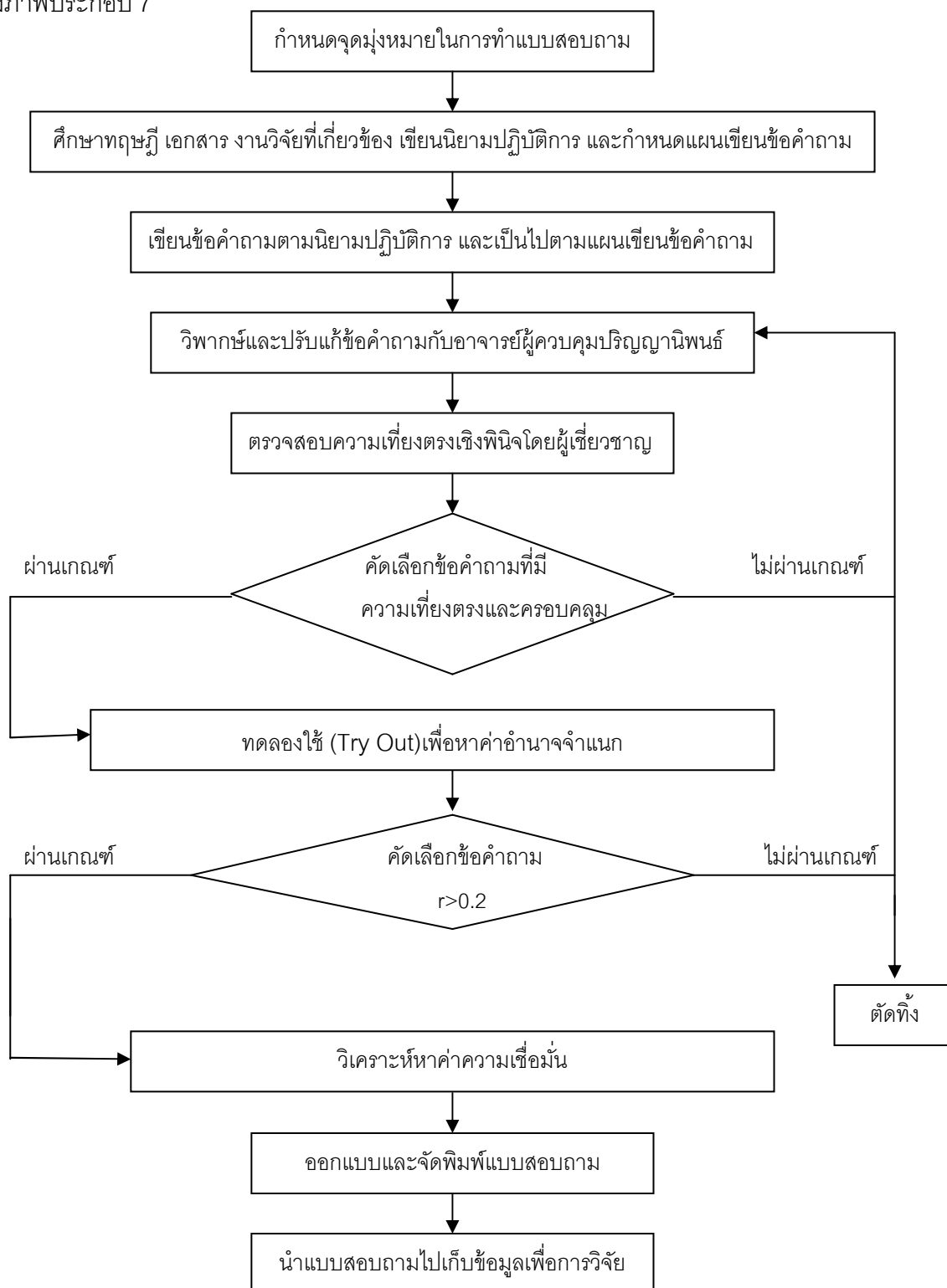
**ฉบับที่ 5** แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

จากแบบวัดทั้ง 5 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเอง 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน และพัฒนาขึ้นจากงานวิจัยอื่น จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู และแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร

## 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และแบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจุดมุ่งหมายของการวิจัย ธรรมชาติของตัวแปร ภายใต้องค์ความรู้และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจตัวแปรสำหรับใช้สร้างแบบสอบถามตัวแปรดังกล่าว

2. กำหนดเป้าหมายของการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด และเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการจะวัด ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบสอบถามแต่ละฉบับ โดยพิจารณาสรุปจากการให้ความหมาย แนวคิด และการจำแนกองค์ประกอบของนักวิชาการจากการศึกษาองค์ความรู้และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เขียนข้อคำถามของแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 45 ข้อ จำแนกเป็นการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ 15 ข้อ การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ 15 ข้อ การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ 15 ข้อ และแบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน 15 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์กับอาจารย์ที่ควบคุมปริญญาโทที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถามในแต่ละข้อ และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่พิจารณาแล้ว ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ซึ่งให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามแต่ละข้อ และให้ค่าคะแนนความคิดเห็นว่าข้อคำถามข้อนั้นสามารถวัดได้สอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ จากนั้นผู้วิจัยนำค่าคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

6. คัดเลือกข้อคำถามโดยพิจารณาค่า IOC ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นนำไปใช้ได้ ซึ่งผลการพิจารณาเป็นดังนี้

6.1 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 45 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ .6 ถึง 1

6.2 แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ .6 ถึง 1

นอกจากนี้ข้อคำถามทุกข้อก่อนนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาปรับปรุงอีกครั้ง โดยพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดกรองจากข้อ 6 ไปจัดชุด เพื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนประชาภิบาล และโรงเรียนวัดหลักสี่ (ทองใบ ทิวา รวี) จำนวน 90 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย แล้วนำแบบวัดมา คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ไว้ จำนวน 80 ฉบับ มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก( $r$ ) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) เพื่อพิจารณาว่าแบบสอบถามแต่ละข้อสามารถจำแนกผู้สอบตามความสามารถของแต่ละคนเพียงใด และพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ผลการพิจารณาพบว่า

7.1 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 45 ข้อ โดยจำแนกเป็นแต่ละด้านดังนี้

7.1.1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ จำนวน 15 ข้อ ใช้ได้ 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .281 - .577

7.1.2 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ 15 ข้อ ใช้ได้ 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .357- .561

7.1.3 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ 15 ข้อ ใช้ได้ 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .374- .642

7.2 แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน ใช้ได้ทั้ง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .493 - .771

7.3 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู ใช้ได้ทั้ง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .458 - .816

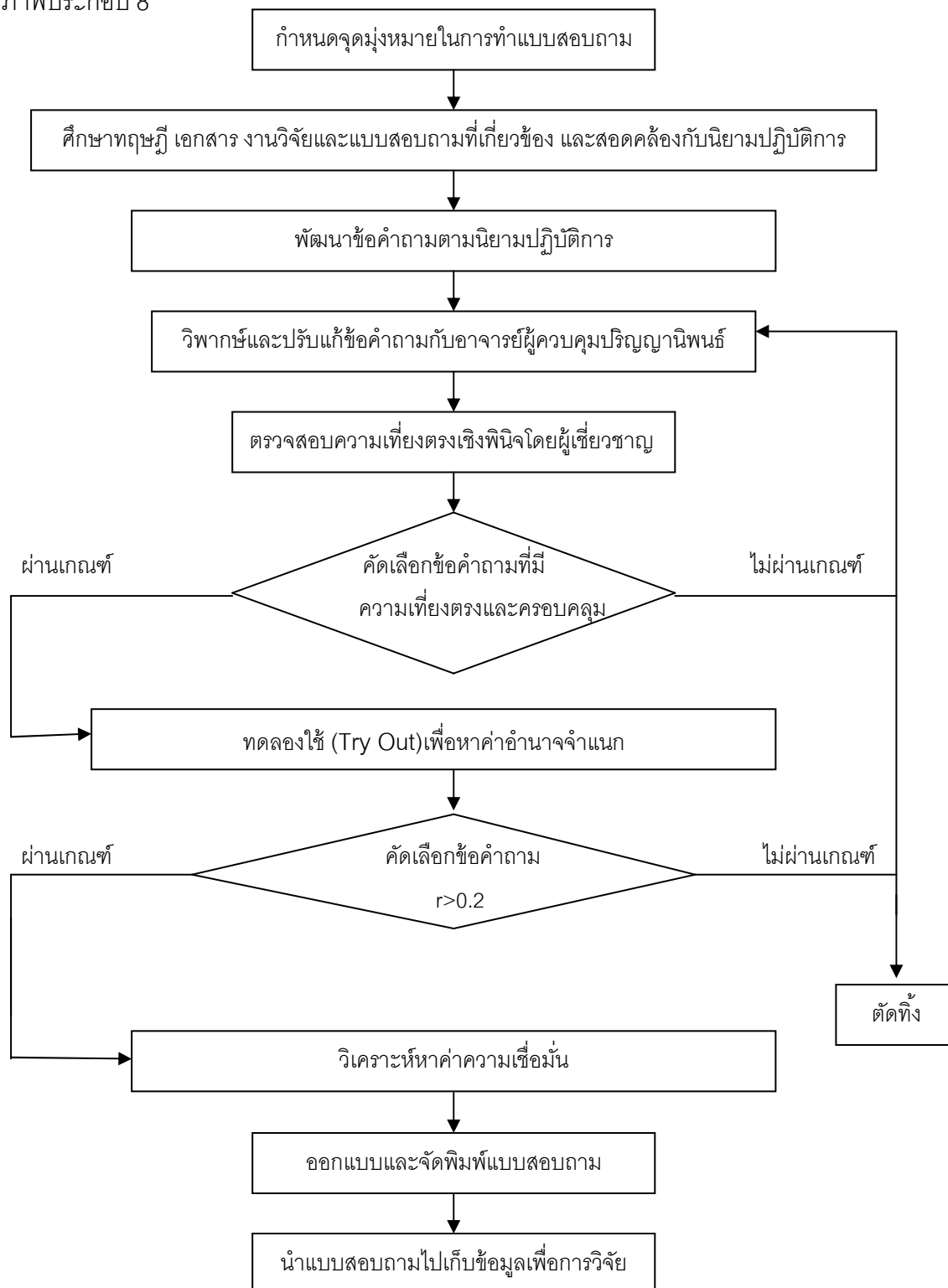
7.4 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ได้ทั้ง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .554 - .824

8. ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่พิจารณาคัดเลือกในขั้นตอนที่ 7 มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- $\alpha$ ) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นรายฉบับเท่ากับ .934 และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ และการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มีค่าเท่ากับ .834, .842, และ .856 ตามลำดับ แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .840

## 2.2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ

ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ลำดับขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู และแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร ซึ่งมีขั้นตอนในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจุดมุ่งหมายของการวิจัย ธรรมชาติของตัวแปร ภายใต้องค์ความรู้และบริบทที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจตัวแปรสำหรับพัฒนาแบบสอบถามตัวแปรดังกล่าว

2. พิจารณาปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยวิธีการดังนี้

2.1 ปรับจากแบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเองของอรอุษา จันทศร (2551: 115) ที่ได้ใช้กับครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จำนวน 15 ข้อ โดยพบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .355 - .789 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950

2.2 ปรับจากแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครูของวรรณภา คนกล้า (2552: 109) ที่ได้ใช้กับครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 ข้อ โดยพบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .342 - .638 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .970

2.3 ปรับจากแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารของของอรอุษา จันทศร (2551: 116) ที่ได้ใช้กับครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม จำนวน 15 ข้อ โดยพบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .497 - .906 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .904

3. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาวิพากษ์กับอาจารย์ที่ควบคุมปริญญาโทเกี่ยวกับความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถามในแต่ละข้อ และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่พิจารณาแล้ว ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ ซึ่งให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามแต่ละข้อ และให้ค่าคะแนนความคิดเห็นว่าข้อคำถามข้อนั้นสามารถวัดได้สอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ จากนั้นผู้วิจัยนำค่าคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

5. คัดเลือกข้อคำถามโดยพิจารณาจาก IOC ที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ IOC ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นนำไปใช้ได้ ซึ่งผลการพิจารณาเป็นดังนี้

5.1 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ .6 ถึง 1

5.2 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ .6 ถึง 1

5.3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหาร ได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ .6 ถึง 1

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดกรองจากข้อ 6 ไปจัดชุด เพื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนประชาภิบาล และโรงเรียนวัดหลักสี่ (ทองใบ ทิวา วี) จำนวน 90 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย แล้วนำแบบวัดมา คัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ไว้ จำนวน 80 ฉบับ มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก(r) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) เพื่อพิจารณาว่าแบบสอบถามแต่ละข้อสามารถจำแนกผู้สอบตามความสามารถของแต่ละคนเพียงใด และพิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ผลการพิจารณาพบว่า

6.1 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ใช้ได้ทั้ง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .332 - .737

6.1 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู ใช้ได้ทั้ง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .458 - .816

6.2 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ได้ทั้ง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .554 - .824

7. ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่พิจารณาคัดเลือกในขั้นตอนที่ 6 มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- $\alpha$ ) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .860 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .924 และแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .918

### 2.3 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ฉบับที่ 1** แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ดังตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 40 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติบ่อยๆ ปฏิบัติบ้าง ไม่ค่อยได้ ปฏิบัติ ไม่ปฏิบัติเลย



ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติบ้าง	ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติเลย
<b>การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ</b>					
(0) ท่านศึกษาเอกสาร/ตำรา เกี่ยวกับวิชาที่ท่านสอนอยู่ เพื่อปรับปรุงการสอน.....					
(00) ท่านมีการประยุกต์เนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร.....					
<b>การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์</b>					
(0) ท่านเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานการศึกษา.....					
(00) ท่านวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้.....					
<b>การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ</b>					
(0) ท่านพยายามพัฒนาการพูดจาสื่อสารกับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเข้าใจความหวังดีของท่าน.....					
(00) ท่านสามารถแสดงความยินดีกับเพื่อนครูด้วยความจริงใจ.....					

เนื่องจากข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งสิ้นเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถามเป็นดังนี้

ข้อความ	ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติบ้าง	ไม่ค่อยได้ปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติเลย
คะแนน	5	4	3	2	1

### เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยมีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวม และแยกเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

#### คะแนนค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ

#### การแปลความหมาย

4.50 – 5.00	มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง
3.50 – 4.49	มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2.50 – 3.49	มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.49	มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับต่ำ

**ฉบับที่ 2** แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงมาจากอรอุษา จันทศร (2551: 115) ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ดังตัวอย่าง

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำนวน 15 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0) ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อถือในการทำงานของท่าน.....					
(00) เพื่อนครูยอมรับและเชื่อมั่นในการทำงานของท่าน.....					

เนื่องจากข้อความที่เป็นเชิงบวกทั้งสิ้นเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อความเป็นดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คะแนน	5	4	3	2	1

### เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยมีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ในความสามารถของตนเองดังนี้

**คะแนนค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ**

**การแปลความหมาย**

4.50 – 5.00	มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง
3.50 – 4.49	มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2.50 – 3.49	มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.49	มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองอยู่ในระดับต่ำ

### ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ดังตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน จำนวน 15 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความรู้สึกของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0) ท่านต้องการแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จให้คนอื่นรับรู้.....					
(00)ท่านต้องการที่จะได้เป็นครูต้นแบบ.....					

เนื่องจากข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งสิ้นเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถามเป็นดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คะแนน	5	4	3	2	1

#### เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยมีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความทะเยอทะยานดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ

การแปลความหมาย

4.50 – 5.00	มีความทะเยอทะยานอยู่ในระดับสูง
3.50 – 4.49	มีความทะเยอทะยานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง
2.50 – 3.49	มีความทะเยอทะยานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีความทะเยอทะยานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
1.00 – 1.49	มีความทะเยอทะยานอยู่ในระดับต่ำ

**ฉบับที่ 4** แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงมาจากวรรณภาคนเกล้า (2552: 109) ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ดังตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู จำนวน 15 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0) อาชีพครูเป็นที่ยอมรับของสังคม.....					
(00)อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง.....					

เนื่องจากข้อความที่เป็นเชิงบวกทั้งสิ้นเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อความเป็นดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คะแนน	5	4	3	2	1

#### เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยมีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่ออาชีพครูดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ

การแปลความหมาย

4.50 – 5.00	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับดีมาก
3.50 – 4.49	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับดี
2.50 – 3.49	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับไม่ค่อยดี
1.00 – 1.49	มีเจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับไม่ดี

**ฉบับที่ 5** แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาและปรับปรุงมาจากอรอุษา จันทศร (2551: 116) ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ดังตัวอย่าง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ ขอความกรุณาให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
(0) ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....					
(00) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนานักวิชาการ					

เนื่องจากข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งสิ้นเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถามเป็นดังนี้

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คะแนน	5	4	3	2	1

### เกณฑ์การแปลความหมาย

ผู้วิจัยมีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

#### คะแนนค่าเฉลี่ยทั้งฉบับ

#### การแปลความหมาย

4.50 – 5.00	มีการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมาก
3.50 – 4.49	มีการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดี
2.50 – 3.49	มีการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับไม่ค่อยดี
1.00 – 1.49	มีการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับไม่ดี

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอลงหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ติดต่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาและสถานที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 จัดเตรียมเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัย ให้มากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 25 นั่นคือ จัดเตรียมไป 420 ชุด เพื่อใช้ในกรณีที่ต้องคัดเลือกแบบสอบถามที่ครูตอบไม่สมบูรณ์หรือไม่มีความตั้งใจในการตอบ

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยไปพบผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 – 15 มีนาคม พ.ศ.2553 โดยผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แจงการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับให้กับคณะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแจ้งให้ครูและผู้บริหารวางใจว่าจะไม่มีผลกระทบต่อคณะครูและทางโรงเรียนแต่อย่างใด เพื่อว่าครูจะให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด พร้อมทั้งรับแบบสอบถามคืนภายในวันนั้น บางโรงเรียนผู้วิจัยได้อธิบายขั้นตอนการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับให้กับรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และได้ช่วยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามและนัดหมายให้มารับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้

3.5 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 420 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 382 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.00 จากนั้นได้ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบที่ไม่สมบูรณ์ หรือมีร่องรอยถึงการไม่ตั้งใจทำแบบสอบถาม โดยพิจารณาตามขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยจำนวน 344 ชุด

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

#### 4. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และแบบสอบถามตัวแปรปัจจัย ประกอบด้วย การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ศึกษาตัวแปรการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ กับตัวแปรปัจจัยได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ศึกษาความสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรปัจจัยได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.4 ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญ ระหว่างตัวแปรปัจจัยได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) และค่าน้ำหนักความสำคัญ

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (มยุรี ศรีชัย. 2538: 104-105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^k \frac{N_g^2 \sigma_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z^2} + \sum_{g=1}^k N_g \sigma_g^2}$$

เมื่อ  $n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
 $N_g$  แทน จำนวนสมาชิกของประชากรในชั้นที่  $g$   
 $N$  แทน จำนวนสมาชิกทั้งหมดของประชากร

$$\begin{aligned}
 K & \text{ แทน จำนวนชั้นที่ประชากรถูกแบ่ง} \\
 \sigma_g^2 & \text{ แทน ค่าความแปรปรวนของประชากรชั้นที่ } g \\
 e & \text{ แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้} \\
 W_g & \text{ แทน อัตราส่วนของสมาชิกของชั้นที่ } g \\
 W_g & \text{ แทน } \frac{N_g}{N}
 \end{aligned}$$

## 5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face validity) ของแบบสอบถามโดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2547: 179)

$$\begin{aligned}
 IOC & = \frac{\sum R}{N} \\
 \text{เมื่อ } IOC & \text{ แทน ดัชนีความสอดคล้อง} \\
 \sum R & \text{ แทน ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด} \\
 N & \text{ แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}
 \end{aligned}$$

5.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2547: 166)

$$\begin{aligned}
 r_{XY} & = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 \text{เมื่อ } N & \text{ แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง} \\
 X & \text{ แทน คะแนนของข้อคำถาม} \\
 Y & \text{ แทน คะแนนผลรวม ของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทุกข้อ}
 \end{aligned}$$

5.2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- $\alpha$ ) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. 2547: 220)

$$\begin{aligned}
 \alpha & = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right] \\
 \text{เมื่อ } \alpha & \text{ แทน ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด} \\
 K & \text{ แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม} \\
 S_i^2 & \text{ แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละส่วนย่อยหรือแต่ละข้อ} \\
 S_x^2 & \text{ แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับของเครื่องมือวัด}
 \end{aligned}$$



### 5.3 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 5.3.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

##### 5.3.1.1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546: 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$  แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

$N$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

##### 5.3.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546: 65)

$$S = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ  $S$  แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$  แทน ผลรวมของข้อมูลแต่ละค่ายกกำลังสอง

$(\sum X)^2$  แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง

$N$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

5.3.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว:MMR(Multivariate multiple regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Stevens. 1992: 131)

##### 5.3.2.1 เกณฑ์อัตราส่วนไคลีสูด

$$\Lambda = \frac{|SS_{resid}|}{|SS_{tot}|} = \frac{|SS_{resid}|}{|SS_{reg} + SS_{resid}|}, 0 \leq \Lambda \leq 1$$

เมื่อ  $\Lambda$  แทน ค่าแลมบ์ดาของวิลด์ (Wilks's lambda)

$SS_{reg}$  แทน ตัวประมาณค่าเมตริกความเปลี่ยนแปลงการถดถอยสำหรับกลุ่มของตัวแปรตาม

$SS_{resid}$  แทน ตัวประมาณค่าเมตริกความเปลี่ยนแปลงส่วนที่เหลือสำหรับกลุ่มของตัวแปรตาม

$SS_{tot}$  แทน ตัวประมาณค่าเมตริกความเปลี่ยนแปลงรวมทั้งหมดสำหรับตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับค่าเฉลี่ย

## 5.3.2.2 สถิติเอฟของราอูว์ (Rao's F statistics) หรือ “ราอูว์-เอฟ”

$$F = \frac{1 - \Lambda^{1/s}}{\Lambda^{1/s}} \cdot \frac{ms + 1 - qp/2}{qp}$$

เมื่อ  $F$  แทน สถิติเอฟของราอูว์

$$s \text{ แทน } \sqrt{(p^2q^2 - 4)/(p^2 + q^2 - 5)}$$

$$m \text{ แทน } |ne - (p + 1 - q)/2|$$

$p$  แทน จำนวนตัวแปรตาม

$q$  แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

$ne$  แทน องศาความเป็นอิสระของค่าผิดพลาด

5.3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) (ลั้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2538: 85)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ  $r_{XY}$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนน X

$\sum Y$  แทน ผลรวมของคะแนน Y

$\sum X^2$  แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$  แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$  แทน ผลรวมของผลคูณของ X กับ Y

N แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

5.3.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test (ลั้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2540: 250)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$

เมื่อ  $t$  แทน ค่าการแจกแจงแบบที

$r$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

df แทน N-2

5.3.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1997: 102)

$$R_{Y.12...K} = \sqrt{\beta_1 r_{Y1} + \beta_2 r_{Y2} + \dots + \beta_K r_{YK}}$$

เมื่อ  $R_{Y.12...K}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระที่ 1 ถึง K  
 $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_K$  แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ 1 ถึง K  
 $r_{Y1}, r_{Y2}, \dots, r_{YK}$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระที่ 1 ถึง K กับตัวแปรเกณฑ์ Y

5.3.6 ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณ โดยสูตร F-test (Pedhazur. 1997: 102)

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

เมื่อ F แทน ค่าการจำแนกแบบ F  
 R แทน ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ  
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
 k แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

5.3.7 หาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระโดยใช้สูตร (Pedhazur. 1997: 102)

5.3.7.1 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (Score weight)

$$b_j = \beta_j \frac{S_Y}{S_j}$$

เมื่อ  $b_j$  แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนดิบ  
 $\beta_j$  แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนมาตรฐาน  
 $S_Y$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม  
 $S_j$  แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ j

5.3.7.2 ทดสอบนัยสำคัญของค่าทำนายน้ำหนักความสำคัญ โดยใช้สูตร t-test

$$t_{bj} = \frac{b_j}{SE_{bj}} \quad ; \text{df} = N - k - 1$$

เมื่อ  $t_{bj}$  แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติการแจกแจง t

$b_j$  แทน ค่าทำนายน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนดิบ

$SE_{bj}$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าทำนายน้ำหนักความสำคัญ

$N$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$k$  แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$X_1$	แทน	การรับรู้ในความสามารถของตนเอง
$X_2$	แทน	ความทะเยอทะยาน
$X_3$	แทน	เจตคติต่ออาชีพครู
$X_4$	แทน	การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา
$Y$	แทน	การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
$Y_1$	แทน	ด้านวิชาชีพ
$Y_2$	แทน	ด้านวิสัยทัศน์
$Y_3$	แทน	ด้านบุคลิกภาพ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$r_{XY}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$\Lambda$	แทน	ค่าวิลค์แลมดา (Wilks's lambda)
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
$SE_b$	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
3. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบพหุนาม (MMR) ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ
4. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยได้นำคะแนนของการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_1$ ) , ความทะเยอทะยาน ( $X_2$ ) , เจตคติต่ออาชีพครู ( $X_3$ ) , การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_4$ ) , การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $Y$ ) , การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ( $Y_1$ ) , การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ( $Y_2$ ) , การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ ( $Y_3$ ) มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏผล ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู (n=334)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_1$ )	4.13	0.407	ค่อนข้างสูง
ความทะเยอทะยาน ( $X_2$ )	3.89	0.468	ค่อนข้างสูง
เจตคติต่ออาชีพครู ( $X_3$ )	4.39	0.515	ดี
การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_4$ )	4.07	0.550	ดี
การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $Y$ )	4.15	0.357	ค่อนข้างสูง
- ด้านวิชาชีพ ( $Y_1$ )	4.07	0.397	ค่อนข้างสูง
- ด้านวิสัยทัศน์ ( $Y_2$ )	4.14	0.405	ค่อนข้างสูง
- ด้านบุคลิกภาพ ( $Y_3$ )	4.23	0.424	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 5 ตัวแปรปัจจัย พบว่า ครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และความทะเยอทะยาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนเจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมและรายด้าน พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน

## 2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ผู้วิจัยได้นำปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) โดยใช้สูตรของ เพียร์สัน ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (r) ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	1	.476**	.558**	.547**	.597**	.670**	.682**
X <sub>2</sub>		1	.222**	.251**	.479**	.448**	.316**
X <sub>3</sub>			1	.456**	.396**	.536**	.666**
X <sub>4</sub>				1	.425**	.477**	.456**
Y <sub>1</sub>					1	.698**	.559**
Y <sub>2</sub>						1	.691**
Y <sub>3</sub>							1

\*\* p ≤ .01

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง .316 ถึง .670 โดยที่ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X<sub>1</sub>) ความทะเยอทะยาน (X<sub>2</sub>) เจตคติต่ออาชีพครู (X<sub>3</sub>) และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X<sub>4</sub>) กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง( $X_1$ ) กับ การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ ( $Y_2$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ความทะเยอทะยาน ( $X_2$ ) กับ การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ( $Y_3$ )

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า มีค่าอยู่ระหว่าง .222 ถึง .558 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_1$ ) กับ เจตคติต่ออาชีพครู ( $X_3$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ความทะเยอทะยาน( $X_2$ ) กับ เจตคติต่ออาชีพครู ( $X_3$ )

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรตามมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า มีค่าอยู่ระหว่าง .599 ถึง .698 คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ( $Y_1$ ) กับการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ ( $Y_2$ ) และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ( $Y_1$ ) กับการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ( $Y_3$ )

เนื่องจากตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระมาทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) โดยการทดสอบค่า Tolerance ซึ่งถ้าพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระตัวใดมีค่าน้อยจนเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่นมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 370) และทดสอบค่า VIF (Variance inflation factor) ซึ่งหากพบว่าค่า VIF มีค่าเกิน 10 ถือว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กัน หรือเกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (รอยพิมพ์ใจ ชนะปราชญ์. 2550: 107 อ้างอิงจาก Neter; Wasserman;& Kutner. 1990: 409) ดังแสดงในตาราง 7



ตาราง 7 ค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_1$ )	.485	2.063
ความทะเยอทะยาน ( $X_2$ )	.710	1.398
เจตคติต่ออาชีพครู ( $X_3$ )	.653	1.530
การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_4$ )	.668	1.498

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าตั้งแต่ .485 ถึง .710 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ( $Tolerance > 0.10$ ) และค่า VIF ของตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าตั้งแต่ 1.398 ถึง 2.063 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ( $VIF < 10$ ) ซึ่งค่าดัชนีทั้งสองอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

### 3. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (MMR) ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 6 พบว่า การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรปัจจัยซึ่งได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา และตัวแปรตาม มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (Multivariate multiple regression : MMR) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าวิลด์แลมดา (Wilks's Lambda) พิลไลส์ (Pillais) และโฮเทลลิง (Hotellings) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย F-test แล้ววิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแบบตัวแปรตามเอกนาม (Univariate multiple regression) ของตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ (MR) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย F-test ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนามและตัวแปรเอกนาม

การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนาม					
Multivariate Tests of Significance (s = 5, M = 0, n = 181)					
ตัวสถิติ	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error. DF	Sig. of F
Pillais	.790	30.317**	12	1017.00	.000
Hotellings	2.041	57.096**	12	1001.00	.000
Wilks's Lambda ( $\Lambda$ )	.299	42.931**	12	891.91	.000
การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม					
ตัวแปรตาม	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	F	Sig. of F
- ด้านวิชาชีพ (Y <sub>1</sub> )	.651	.424	.417	62.346	.000
- ด้านวิสัยทัศน์ (Y <sub>2</sub> )	.721	.520	.514	91.868	.000
- ด้านบุคลิกภาพ (Y <sub>3</sub> )	.764	.584	.579	118.966	.000

\*\* p ≤ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า การวิเคราะห์ค่าวิลด์แลมดา (  $\Lambda$  ) เท่ากับ .299 (Approx F=42.931, p < .001) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เนื่องจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม พบว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยกับกลุ่มตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงต้องทำการวิเคราะห์ต่อว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามแต่ละด้านอย่างไร โดยผู้วิจัยทำการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม พบว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแต่ละด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ และการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ พบว่า แต่ละด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .651 ,.721 และ .764 ตามลำดับ

#### 4. คำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ

การวิเคราะห์หาคำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อตัวแปรการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแต่ละด้าน ดังแสดงในตาราง 9, 10 และ 10 ตามลำดับ

ตาราง 9 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ

ตัวแปร	$\beta$	b	SE <sub>b</sub>	t	p - value
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X <sub>1</sub> )	.361	.320	.053	6.098**	.000
ความทะเยอทะยาน (X <sub>2</sub> )	.257	.204	.037	5.480**	.000
เจตคติต่ออาชีพครู (X <sub>3</sub> )	.079	.056	.036	1.566	.118
การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X <sub>4</sub> )	.126	.085	.034	2.494*	.013
R = .651		R <sup>2</sup> = .424	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .417	F = 62.346**	

\*\* p ≤ .01 และ \* p ≤ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มากที่สุดได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X<sub>1</sub>) ( $\beta = .361$ ) และความทะเยอทะยาน (X<sub>2</sub>) ( $\beta = .257$ ) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X<sub>4</sub>) ( $\beta = .126$ ) ส่วนตัวแปรปัจจัยเจตคติต่ออาชีพครู พบว่าส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม  
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิสัยทัศน์

ตัวแปร	$\beta$	b	SE <sub>b</sub>	t	p - value
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X <sub>1</sub> )	.398	.337	.046	7.363**	.000
ความทะเยอทะยาน (X <sub>2</sub> )	.180	.137	.033	4.216**	.000
เจตคติต่ออาชีพครู (X <sub>3</sub> )	.223	.149	.031	4.791**	.000
การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X <sub>4</sub> )	.112	.072	.030	2.425*	.016
R = .721      R <sup>2</sup> = .520      R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .515      F = 91.868**					

\*\* p ≤ .01 และ \* p ≤ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มากที่สุดได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X<sub>1</sub>) ( $\beta$  = .398) เจตคติต่ออาชีพครู (X<sub>3</sub>) ( $\beta$  = .223) และความทะเยอทะยาน (X<sub>2</sub>) ( $\beta$  = .180) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X<sub>4</sub>) ( $\beta$  = .112)

ตาราง 11 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม  
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านบุคลิกภาพ

ตัวแปร	$\beta$	b	SE <sub>b</sub>	t	p - value
การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X <sub>1</sub> )	.432	.386	.045	8.580**	.000
ความทะเยอทะยาน (X <sub>2</sub> )	.012	.010	.032	.300	.765
เจตคติต่ออาชีพครู (X <sub>3</sub> )	.409	.289	.031	9.430**	.000
การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X <sub>4</sub> )	.030	.020	.029	.697	.486
R = .764		R <sup>2</sup> = .584		R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .579	
				F = 118.966**	

\*\* p ≤ .01 และ \* p ≤ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มากที่สุดได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X<sub>1</sub>) ( $\beta = .432$ ) และเจตคติต่ออาชีพครู (X<sub>3</sub>) ( $\beta = .409$ ) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรปัจจัยความทะเยอทะยาน และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 9 , 10 และ 11 ผู้วิจัยได้สรุปค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม  
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ

ตัวแปร	(Y <sub>1</sub> )		(Y <sub>2</sub> )		(Y <sub>3</sub> )	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
(X <sub>1</sub> )	.361	6.098**	.398	7.363**	.432	8.580**
(X <sub>2</sub> )	.257	5.480**	.180	4.216**	.012	.300
(X <sub>3</sub> )	.079	1.566	.223	4.791**	.409	9.430**
(X <sub>4</sub> )	.126	2.494*	.112	2.425*	.030	.697
	R = .651	R <sup>2</sup> = .424	R = .721	R <sup>2</sup> = .520	R = .764	R <sup>2</sup> = .584

\*\* p ≤ .01 และ \* p ≤ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า

ตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X<sub>1</sub>) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ (Y<sub>1</sub>) ด้านวิสัยทัศน์ (Y<sub>2</sub>) และด้านบุคลิกภาพ (Y<sub>3</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรความทะเยอทะยาน (X<sub>2</sub>) และตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X<sub>4</sub>) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ในด้านวิชาชีพ (Y<sub>1</sub>) และด้านวิสัยทัศน์ (Y<sub>2</sub>)

ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู (X<sub>3</sub>) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านวิสัยทัศน์ (Y<sub>2</sub>) และด้านบุคลิกภาพ (Y<sub>3</sub>)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### สังเขปวัตถุประสงค์ สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมและจำแนกรายด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ และเพื่อศึกษาระดับน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ โดยมีสมมติฐานในการวิจัยว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพและมีตัวแปรปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงเทพเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 8 โรงเรียน มีครูทั้งสิ้น 334 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 1 – 15 มีนาคม พ.ศ.2553 โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 420 ชุด และทำการคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ไว้จำนวน 334 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู จำนวน 15 ข้อ และแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85, 0.92, 0.88, 0.88 และ 0.91 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่างตัวแปรปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในแต่ละด้าน วิเคราะห์หาค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta weight) ค่าวิลค์แลมดา (Wilks's Lambda) ค่าพิลไลส์ (Pillais) และ ค่าโฮเทลลิง (Hotellings) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย F-test

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (Multivariate multiple regression : MMR) ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ มีค่าวิลด์แลมดา เท่ากับ .299 (Approx  $F=42.931$ ,  $p < .001$ ) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เนื่องจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม พบว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 กับตัวแปรตามแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ต่อว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามแต่ละด้านอย่างไร ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามเอกนาม (Univariate multiple regression) พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 4 กับ การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ล้วนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่ามีสหสัมพันธ์เท่ากับ พหุคูณ .651 ,.721 และ .764 และความแปรผันร่วมกัน 41.70 % , 51.50 % และ 57.90 %

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในแต่ละด้าน พบว่า

ตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_1$ ) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ( $Y_1$ ) ด้านวิสัยทัศน์ ( $Y_2$ ) และด้านบุคลิกภาพ ( $Y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรความทะเยอทะยาน ( $X_2$ ) และตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_3$ ) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ในด้านวิชาชีพ ( $Y_1$ ) และด้านวิสัยทัศน์ ( $Y_2$ )

ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู ( $X_4$ ) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านวิสัยทัศน์ ( $Y_2$ ) และด้านบุคลิกภาพ ( $Y_3$ )



## อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ทดสอบพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม พบว่า กลุ่มของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยบางประการ ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู แสดงได้ว่าการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีความเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาตนเอง นั้น แบ่ง ออก เป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางจิต (การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู) และสภาพแวดล้อม (การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา) ปราวณี รามสูต (2545: 3) กล่าวไว้ว่า สาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านตนเอง คือ ลักษณะทางจิตเนื่องจากว่าการศึกษาพฤติกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองนั้นมีขอบข่ายในการศึกษาพฤติกรรมทุกด้าน แต่ที่ควรพิจารณา ก่อนเป็นอันดับแรก คือ พฤติกรรมภายในเพราะเป็นตัวกำหนดหรือควบคุมการกระทำภายนอก สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งรายด้านและโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura, 1977a, 1977b; Schunk, 1981) ที่ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้ “ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่า เขามีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะเลือกทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีประเมินความสามารถของตนเองต่ำมาก จะขาดความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน หลีกเลี้ยงงานที่ท้าทาย ขาดความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผลงานที่ได้รับขาดประสิทธิภาพ” ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่าครูที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูง จะมีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของใจนวล พรหมมณี (2550: 95) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552: 107) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สุรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอน มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งยังพบว่าเจตคติต่ออาชีพครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เนื่องจากครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกหรือความเชื่อที่ดีต่ออาชีพครู เมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครู แล้วก็สามารถทำให้ครูไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ได้ นั่นคือการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อาชีพครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการสอนเป็นหลัก เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ก็ยังเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพราะผลที่ได้นั่นคือนักเรียนของคุณ ซึ่งจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของคุณ สอดคล้องกับถวิล มาตรเยี่ยม (2542: 2) ได้กล่าวว่า “ในการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของคุณ กล่าวคือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ มีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ เพราะสิ่งที่สำคัญดังกล่าว มีความสำคัญดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้” สอดคล้องกับ อรุณ รักรธรรม (2533: 141-142) เจตคติเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ หากครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูแล้ว พฤติกรรมการทำงานก็มีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับที่อารี รังสินันท์ (2532: 11) ได้เสนอว่าบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องเป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม ระบบระเบียบการทำงาน หากครูมีความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ทำ จะทำให้ครูเกิดการปฏิบัติงานหรือการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และพบว่าความทะเยอทะยาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray) สรุปได้ว่า ความทะเยอทะยานถือเป็นความต้องการที่อยู่ในขั้นทุติยภูมิ คือความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความต้องการต่าง ๆ ทั้ง 8 ด้าน คือ ความโดดเด่น (Superiority) , ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) , ความยอมรับ (Recognition) , การแสดงออก (Exhibition) , ความต้องการรักษาสีทิชของตนเอง (Inviolacy) , การหลีกเลี่ยงสิ่งที่บกพร่อง (Avoidance of inferiority) , การป้องกันตัว (Defensiveness) , และการโต้ตอบกัน (Counteraction) เป็นต้น ซึ่งเป็นความทะเยอทะยานจะสามารถเกิดขึ้นมาได้นั้น ก็ต้องอาศัยความต้องการต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นสิ่งชักนำให้เกิดความทะเยอทะยานขึ้นในจิตใจ เพราะความทะเยอทะยานจะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญ ที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้ คนที่มีพรสวรรค์ไม่ว่าจะในด้านใดก็ตาม แต่ถ้าขาดความทะเยอทะยานจะทำให้ตนเองมีความกระตือรือร้นที่ไร้อรรถประโยชน์ เพราะความทะเยอทะยานสามารถจุดไฟในตัวบุคคลได้ แต่จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุม อย่าให้อยู่เหนือการควบคุม และความมีเหตุผล พลังที่อยู่ใน

เหนือการควบคุม บุคคลสามารถทำลายได้ ส่วนพลังที่อยู่ภายใต้การควบคุมนั้น ก็จะทำให้เกิดการสร้างสรรค์ที่ดีขึ้นได้เช่นกัน ดังนั้นเมื่อไรก็ตามที่คนเรามีความต้องการ มีความกระปรี้กระเปร่า และเริ่มลงมือจัดการชีวิตตัวเอง เมื่อนั้นไฟแห่งความทะเยอทะยานก็จะเกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลอย่างไม่รู้ตัว และสิ่งที่ไม่น่าเชื่อต่าง ๆ ที่เราคาดหวังไว้ ก็สามารถที่จะเกิดขึ้นได้เช่นกัน ฉะนั้น การตั้งเป้าหมายที่ต้องการ โดยไม่ยอมปล่อยให้หลุดไป ควรจะตั้งเป้าหมายที่ตัวเองจะต้องไปให้ถึง และจุดไฟแห่งความทะเยอทะยานที่เป้าหมายนั้น จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังไม่มีการวิจัยกันอย่างแพร่หลายในตัวแปรความทะเยอทะยาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และยังไม่มีการวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรความทะเยอทะยาน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความทะเยอทะยานกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อได้สารสนเทศในการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับฮอลลิ่งเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 21 - 24) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) ผู้บริหารให้โอกาสครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ รวมถึงการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัสเซลและคนอื่น ๆ (Russell; et al. 1987) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานเป็นตัวทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีผลทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานสอนเพิ่มขึ้น มีความพร้อมเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

2. จากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแต่ละด้าน เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 สามารถอธิบายตามลำดับดังนี้

การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ เนื่องจากครูเป็นกลจักรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องมีขึ้นในโรงเรียน ในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท และในระบบการศึกษาทั้งระบบหากจะเร่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้ได้ผลอย่างจริงจังการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวิชาชีพครูต้องให้

ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของตนโดยไม่ต้องรอหน่วยงานต้นสังกัดส่งเข้าอบรมประชุมสัมมนา เนื่องด้วยวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพระดับสูงแขนงหนึ่งในสังคม เพราะมีหน้าที่ให้บริการประชาชน มีลักษณะที่ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพ อื่นและมีจรรยาบรรณของตนเอง นอกจากนี้ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องมีความรู้คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนได้ การรับรู้ในความสามารถของตนช่วยให้เกิดความไม่หวาดหวั่นล่วงหน้าในการทำงาน และทำให้เกิดความเพียรพยายามไม่ทอดถอยเมื่อพบอุปสรรค ยิ่งมีการรับรู้ในความสามารถของตนมากจะยิ่งมีความพยายามและกระตือรือร้นในการทำงานมาก การที่บุคคลพยายามทำงานในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะเป็นแรงเสริมในการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และทำให้เกิดความกล้าวันน้อยลง เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นเดิม แต่ถ้าบุคคลล้มเลิกการทำงานโดยง่ายจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง และเกิดความกลัวงานนั้นมากขึ้น (Bandura. 1977a: 78 - 80) ซึ่งสอดคล้องกับอรอุษา จันทศร (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 12 มาตรฐาน

เจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ เนื่องมาจากครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกหรือความเชื่อที่ดีต่ออาชีพครู เมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครูแล้วก็สามารถทำให้ครูไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ได้ นั่นคือการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อาชีพครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการสอนเป็นหลัก เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ก็ยิ่งเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพราะผลที่ได้นั่นคือนักเรียนของครู ซึ่งจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับอภิล มาตรเยี่ยม (2542: 2) ได้กล่าวว่า “ในการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครู กล่าวคือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ มีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ เพราะสิ่งที่สำคัญดังกล่าว มีความสำคัญดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้” สอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2533: 141-142) เจตคติเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ หากครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูแล้ว พฤติกรรมการทำงานก็มีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์

ความทะเยอทะยาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้าน ด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอลแลนด์ (ปานทิพย์ ไสภาศิต. 2531: 30 – 31; อ้างอิงจาก Holland. 1973. *A theory of Careers*. p. 13 - 18) ที่กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน เป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่แสดงถึงกระตือรือร้น มักจะมีลักษณะนิสัยชอบเสี่ยงภัย ชักชวนเก่ง พุดเก่ง แสดงตนยอมรับตนเอง มีความเชื่อมั่น และชอบแสดงออก ซึ่งสอดคล้องกับประสาธ อิศรปริดา (2522: 22) กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน (Aspirations) เป็นรากฐานของพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นพวกที่ชอบการแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ เนื่องมาจากการที่ครูจะสามารถพัฒนาตนเองได้มากน้อยเพียงใด กลุ่มคนที่จะช่วยสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดีนั้น ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger; & Murphy. 1985: 21 - 24) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) ผู้บริหารให้ออกาสครูในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ รวมถึงการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนา เป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัสเซลและคนอื่น ๆ (Russell; et al. 1987) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานเป็นตัวทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานสอนเพิ่มขึ้น มีความพร้อมเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

### ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ด้าน คือ

#### 1. ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยข้อมูล พบว่า บัณฑิตบางประการ ได้แก่การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ โดยตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรกระตุ้นให้ครูมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองเพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นที่จะแก้ไขปัญหาตลอดจนการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง อีกทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยจัดกิจกรรมหรือโครงการและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น เพราะถ้าครูสามารถพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแล้ว จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งยังส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ

## 2. ด้านการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่า ยังมีตัวแปรอื่นที่อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เช่น วิทยฐานะของข้าราชการครู , แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาในเชิงสาเหตุเพื่อศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรกฎ สิงห์โกวิท. (2533). *การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 - 2550*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- โกวิท ประวาลพุกษ, และกมล ภูประเสริฐ. (2532). *โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน* (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ. อัดสำเนา.
- โกศล มีคุณ. (2533). *เอกสารคำสอนวิชามนุษยสัมพันธ์ในองค์การ*. ราชบุรี: ภาควิชาจิตวิทยาและ การแนะแนว วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง. อัดสำเนา.
- จิตติมา ลุมทอง. (2537). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- จิตรา วสุวานิช. (2518). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑามาศ มุสิเกิด. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงาน เจตคติ ต่อวิชาชีพครูและความพึงพอใจในชีวิต ต่อวัฒนธรรมการทำงานของครู จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ใจนวล พรหมมณี. (2550). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลอง มาปรีดา. (2537). *คุณธรรมสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์.
- ฐิติพัฒน์ สงบกาย. (2533). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชำนาญ วิริยะกุล. (2541, มกราคม). *ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาตน*. *การศึกษา กทม.* 21 (1): 5-6.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพนมมิตรการพิมพ์.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ ค่านิยม และทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไอดีเอ็นเอสไตร์.
- ณรงค์ รอดพันธ์. (2542, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). *ครูกับการพัฒนาตนเอง*. *ข้าราชการครู*. 19 (3) : 37-39.
- ถวิล มาตรเยี่ยม. (2542, สิงหาคม). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. *วิทยาจารย์*. 98(5) :2.



- ทศพร ประเสริฐสุข. (2541,กันยายน - ตุลาคม). วิสัยทัศน์ ศึกษาศาสตร์ ปี 2002. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. 49(10) : 6 - 7.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). *ความเป็นครู Self-Actualization For Teachers*. กรุงเทพฯ : พลพิมพ์.
- ธีระชัย ปุณณะโชติ. (2532). *การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตรดุล. (2534). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- นโปเลียน ฮิลล์. (2543). *สูตรสำเร็จเงินไปเลย* ฮิลล์. นครสวรรค์ : กองทุนอนุรักษ์และเผยแพร่หนังสือไทย.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2547). *การวัดประเมินการเรียนรู้(การวัดประเมินแนวใหม่)*. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปวีณ ณ นคร. (2527). *แนวทางการสร้างวินัยข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- ประชัย เปี่ยมสมบุญ. (2535). *การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลติแวกเรียในทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประชุม โพธิกุล. (2542,กุมภาพันธ์ - มีนาคม). "วิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบผลสำเร็จเพิ่มผลผลิต" 37(7) : 21-26.
- ประไพ สิทธิเลิศ. (2542). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- ประเวศ วะสี. (2541). *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2522). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟิค อาร์ต (1977) จำกัด.
- ปราณี รามสูต. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ปริญญา ณ วันจันทร์. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษ* *จังหวัดเชียงราย*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปานทิพย์ ไสภษิต. (2531). *การศึกษาบุคลิกภาพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวทฤษฎีของฮอลแลนด์*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผกา สัตยธรรม. (2544). *คุณธรรมของครู*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจน์ เพชระบูรณิน. (2528). *การพัฒนาตนเอง*. คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- พระเทพเมธี ประยูทธ ปยุโต. (2536). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์* ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (2541). *ประโยชน์สูงสุดของชีวิตนี้*. ม.ป.ท.
- พระราชวรมุณี (2541). *การทำงานเพื่องาน การทำหน้าที่คือการปฏิบัติธรรม*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2535). *การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พิงเกอร์ปรีน แอนด์มีเดียรี่.
- พัฒน์นิจ โกฎจนาท. (2542, ตุลาคม-กันยายน). "สร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่," *เพิ่มผลผลิต*. 39(1) :23-26.
- พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิชัย ญาณศิริ. (2536). *องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่มงานของครูหมวดวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.*
- ไพบุณย์ แจ่มขำ. (2541). *วิทยาการสอน*. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ไพรัช อรรถกามานนท์. (2545). *มาตรฐานการศึกษาในส่วนที่ครูต้องพัฒนาคุณภาพตนเอง*. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา.
- ปิฎกธรรมาธิราช. (2526). *หลักการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). *เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: วีเจพริ้นติ้ง
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2532). *เอกสารประกอบการสอนชุดการบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. เล่ม 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มานพ แก้วขาว. (2536). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มารีสา รัฐปัตย์. (2532). *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ยนต์ ชุ่มจิตร์. (2535). *การพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- ยรรยง อรรถโกศ. (2545). *ทักษะการบริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหาร การศึกษา).
- นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวดี ราชชัยกุล และศิริชัย กาญจนวาสี. (2523.) *การสร้างแบบวัดทัศนคติต่อวิชาชีพครู : รายงานผลจากวิจัย*. กรุงเทพฯ: กองการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- รจนา จันทรากุล. (2547). *รายงานผลการวิจัยศักยภาพวิทยาลัยการอาชีพ สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: กลุ่มการวิจัยและประเมินผล กรมอาชีวศึกษา.
- รอยพิมพ์ใจ ชนะปราชญ์. (2550). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2525). *จรรยาบรรณ ใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน*. หน้า 289 กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตสถาน.
- . (2546). *จรรยาบรรณ ใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542* . หน้า 289 กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตสถาน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2539). *การปฏิรูปการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ทิพทเนศพรินต์ติ้ง.
- . (2542). *รีเอนจิเนียร์ระบบราชการไทย ภาค 2*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มิติชน.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- . (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2544). *เจตคติ : แนวคิด วิธีการวัดและมาตรวัด*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมนิราช.
- วรรณภา คนกล้า. (2552). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัชระ ชานูตะโร. (2533). *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษา เขตการศึกษา 6*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538,พฤศจิกายน-ธันวาคม). *วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. *ข้าราชการ*. 40(6) : 11-12.

- วิไล พักรักษา. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเป็่หน่ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกรุงเทพมหานคร*.  
 ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ สุนทรเสถณี. (2531). *เจตคติ*. กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คส์ไตร์.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2550). *ครูตามแนวพระราชดำริ*. วิทยากรย. 101(4): 40.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.
- ศิลปชัย ฐปสุวรรณ. (2538). *การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพด้านความต้องการตามแนวทฤษฎีของเมอร์เรย์*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). *การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี*.  
 นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- สมเกียรติ กาญจนหงษ์. (2544). *การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2543*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา  
 มหำบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย  
 มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สมควร ทรัพย์บำรุง. (2534). *รายงานการวิจัยสภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษาของ  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาย วารุโรจน์. (2540). *ก้าวไปสู่ชัยชนะ*. กรุงเทพฯ : ทิวลิป.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2537). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2542). *บันทึกปลัด ฯ*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- สมัคร ชินบุตร. (2545). *ทางเลือกในการพัฒนาตนเองของครู*. วิทยากรย. 101(2): 19-22.
- สมิต อาชวนิจกุล. (2532). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- (2534). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชุม เฉลยทรัพย์. (2550). *ครูไทยแบบไหนที่ถูใจประชาชน*. วิทยากรย. 75(4): 64-65.

- สุชาติ สังข์รุ่ง. (2520). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาลในเขตภาคกลาง*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาภรณ์ ธรรมวิชัยพันธุ์. (2550). *การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการวัดและประเมินตามสภาพจริงของครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สร้อยตระกูล (ตีวนานท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีประยุกต์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2548). *รายงานสถิติทางการศึกษา ปี 2548 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณครู*. กรุงเทพฯ: กองวิชาชีพครู.สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2532). *คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). *ชุดวิชาบริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2544). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- . (2549). *คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักส่งเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนัก ก.พ. (2543). *รวมมิติน.ร.ม. มิติน ก.พ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานสำนัก ก.พ.
- สุพิน เกชาคุปต์. (2539). *พฤติกรรมองค์การ : ความรู้เบื้องต้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: งานผลิตตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุนีภรณ์ ศิวรานนท์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ในการประมวลสาระชุดวิชา* ประสบการณ์ วิชาชีพบัณฑิตบริหารการศึกษา. เล่ม 1. หน่วยที่ 1. นนทบุรี :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิธาฯ.
- เสถียร เขยประดับ. (2536). *สื่อมวลชนกับการพัฒนาประเทศเน้นเฉพาะประเทศไทย*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิธาฯ.
- หวน พิณอุพันธ์. (2548 : 83). *การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: พิณอุพันธ์การพิมพ์.
- อนันต์ จันทร์गी. (2514). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความคิดแบบ* สอบสวนและความถนัดทางการเรียน. ปรินญาณินพนธ์มหาบัณฑิต. (กศ.ม). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อมรา รสสุข. (2541,พฤษภาคม). *คุณครูยุคโลกาภิวัตน์. การศึกษา กทม. 21(5): 21 -22.*
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2539). *การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดกรมสามัญศึกษา. ปรินญาณินพนธ์กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรอุษา จันทศร. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง* ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (วัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชลี สิรินทร์วรวงศ์. (2537,กุมภาพันธ์). *การพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพมิติสำคัญที่ครูควรคำนึง*. การศึกษา กทม. 17(5) :18.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและทางเอกสารวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุบล วรรณพาด. (2544). *เจตคติต่ออาชีพครู ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ วีรวรรณ. (2535, มิถุนายน). *การพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง*. วารสารการศึกษา กทม. 15(9).

อำไพ สุจริตกุล. (2533). *การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*

Bandura. A. (1977a). *Social Foundation of Thought and Action*. Angle wood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

----- (1977b). *Social Learning Theory*. Angle wood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Banks, Gary Nelson. (1970). An Examination of Relationship among the Teacher's Learning Style, Principal's Learning Style, and the Degree of Teacher's Satisfaction with the Principal's Job Performance. *Dissertation Abstract*. 38(11): 6419-A.

Bezt, N.E. (1992). "Counseling Uses of Career self-Efficacy Theory", *The Career Development Quarterly*. 41(1) : 22 – 26.

Blumberg, Arthur and Greenfield, William. (1986). *The Effective Principal Perspective and school Leadership*. 2 th Boston. Allyn and Bacon, Inc.

Evans. (1989). *Equality Education and Physical Education*. London : Falmer Press.

Fiedler, Fred E.; & J.E. Garcia. (1987). *New Approaches to Effective Leadership Cognitive Resources and Organizational Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Grootenboer, Peter. (2008). *Self-directed Teacher Professional Development* (on line) Available : <http://aare.due.au/99pap/gro99601.htm>. Retrieved April 16, 2008.

Hilgard, Ernest R. (1962). *Introduction to Psychology*. P. 678. New York : Harcourt, Brace & world, Inc.

Mealey & McIntoch. (1995). *Studying for Psychology*. New York : Harpercollins.

Pedhazur, Elazar J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research*. Holt: Rinchart and Winson, Int.

Russell; et al. (1987). *Power : a new social analysis*. London : Unwin Paperbacks.

Schunk. (1981). *Cultivating Competence , Self – efficacy , and Intrinsic Interest through proximal Self – motivation*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 41 : 586 – 598.

Stevens, James. (1992). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.

Willkinson; & Campbell. (1977). *How to development portfolio*. Boston : Allyn and bacon.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ  
ที่ใช้ในการวิจัยจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ  
ครู ด้านวิชาชีพ และด้านวิทยทัศน์

ด้านวิชาชีพ			ด้านวิทยทัศน์		
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้	1	0.8	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	2	0.2	ตัดทิ้ง
3	1	คัดเลือกไว้	3	1	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้	4	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	5	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	6	0.8	คัดเลือกไว้
7	0.8	คัดเลือกไว้	7	0.8	คัดเลือกไว้
8	0.6	คัดเลือกไว้	8	0.8	คัดเลือกไว้
9	0.8	คัดเลือกไว้	9	0.6	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้	10	0.6	คัดเลือกไว้
11	0.8	คัดเลือกไว้	11	0.8	คัดเลือกไว้
12	0.6	คัดเลือกไว้	12	0.6	คัดเลือกไว้
13	0.4	ตัดทิ้ง	13	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้	14	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้	15	0.6	คัดเลือกไว้

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณ  
วิชาชีพครู ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ		
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถตนเอง  
และแบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน

การรับรู้ในความสามารถตน			ความทะเยอทะยาน		
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	0.8	คัดเลือกไว้	1	0.8	คัดเลือกไว้
2	0.8	คัดเลือกไว้	2	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	3	1	คัดเลือกไว้
4	0.4	ตัดทิ้ง	4	1	คัดเลือกไว้
5	0.6	คัดเลือกไว้	5	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	6	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	7	0.8	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	8	1	คัดเลือกไว้
9	0.6	คัดเลือกไว้	9	0.8	คัดเลือกไว้
10	0.4	ตัดทิ้ง	10	0.8	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	11	0.6	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้	12	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้	13	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้	14	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้	15	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู  
และแบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

เจตคติต่ออาชีพครู			การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา		
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้	1	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	2	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	3	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	4	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	5	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	6	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	7	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	8	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	9	1	คัดเลือกไว้
10	0.8	คัดเลือกไว้	10	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	11	0.8	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้	12	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้	13	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้	14	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้	15	1	คัดเลือกไว้

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือ

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ

ด้านวิชาชีพ		ด้านวิสัยทัศน์		ด้านบุคลิกภาพ	
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.422	1	.481	1	.535
2	.391	2	.491	2	.601
3	.431	3	.509	3	.538
4	.375	4	.465	4	.550
5	.483	5	.390	5	.642
6	.540	6	.357	6	.562
7	.480	7	.489	7	.516
8	.546	8	.509	8	.374
9	.503	9	.544	9	.582
10	.523	10	.526	10	.461
11	.552	11	.557	11	.395
12	.577	12	.561	12	.460
13	.281	13	.523	13	.494
14	.440				
ค่าความเชื่อมั่น = .834		ค่าความเชื่อมั่น = .842		ค่าความเชื่อมั่น = .856	
ค่าความเชื่อมั่น = .928					



ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกตัวแปรปัจจัยการรับรู้ในความสามารถตนเอง และความทะเยอทะยาน

การรับรู้ในความสามารถตน		ความทะเยอทะยาน	
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.210	1	.418
2	.460	2	.360
3	.526	3	.398
4	.457	4	.402
5	.521	5	.402
6	.631	6	.505
7	.600	7	.562
8	.595	8	.441
9	.562	9	.561
10	.599	10	.470
11	.578	11	.564
12	.337	12	.616
13	.522	13	.483
14	.466	14	.440
15	.463	15	.375
ค่าความเชื่อมั่น = .860		ค่าความเชื่อมั่น = .840	

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกตัวแปรปัจจัยเจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหาร  
สถานศึกษา

เจตคติต่ออาชีพครู		การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา	
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.549	1	.487
2	.610	2	.530
3	.661	3	.533
4	.609	4	.707
5	.607	5	.593
6	.718	6	.627
7	.693	7	.570
8	.673	8	.681
9	.678	9	.574
10	.713	10	.685
11	.663	11	.633
12	.523	12	.699
13	.685	13	.674
14	.634	14	.710
15	.611	15	.659
ค่าความเชื่อมั่น = .924		ค่าความเชื่อมั่น = .918	

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู  
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม  
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและ  
ตอบคำถามตามจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อ  
การปฏิบัติงานใดๆ ทั้งสิ้น และจะนำไปเพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวนิตยา กัณณิกาภรณ์

นิสิตปริญญาโทสาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้มี 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 40 ข้อ**

**คำชี้แจง** โปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับของการพัฒนาตนเองของท่านในข้อนั้น โดยกำหนดค่าคะแนน และระดับการปฏิบัติ เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูง

ระดับ 3 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 2 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 1 หมายถึง ไม่มีการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูเลย

#	การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สูงที่สุด<--ระดับการปฏิบัติ-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ</b>						
1	ท่านศึกษาข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา ที่มีการเผยแพร่ทาง วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
2	ท่านศึกษาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
3	ท่านมีการประยุกต์เนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร					
4	ท่านศึกษาเนื้อหาวิชาเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และแม่นยำในเนื้อหา					
5	ท่านสร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง					

#	การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สูงที่สุด<--ระดับการปฏิบัติ-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ (ต่อ)</b>						
6	ท่านปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน					
7	ท่านปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน					
8	ท่านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนให้ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน					
9	ท่านคิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
10	ท่านนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน					
11	ท่านนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน					
12	ท่านประเมินนักเรียนหลังการสอนตามที่ระบุในแผนการสอนเพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลพิจารณาปรับปรุงการสอน					
13	ท่านนำผลการประเมินหลังการสอนมาพิจารณาว่าควรมีการสอนซ่อมเสริมในจุดใด					
14	ท่านพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียน					
<b>การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์</b>						
15	ท่านเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานการศึกษา					
16	ท่านกำหนดแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานแต่ละอย่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย					
17	ท่านมีการวางแผนทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว					
18	ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูถึงวิธีการที่จะทำให้ได้แนวทางการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนได้อย่างดี					

#	การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สูงที่สุด<--ระดับการปฏิบัติ-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)</b>						
19	เมื่อมีปัญหาก็แก้ไม่ได้ด้วยวิธีการเดิม ท่านจะนำวิธีการใหม่หรือแนวคิดใหม่มาใช้ในการทดลองแก้ปัญหา					
20	ท่านมักแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ใหม่ๆทางการศึกษากับเพื่อนครู					
21	ท่านเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน					
22	ท่านวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					
23	ท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู เพื่อพัฒนางานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
24	ท่านรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาการสอนในภาคเรียนต่อไป					
25	ท่านติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
26	ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างมีเป้าหมาย					
27	ท่านวางแผนโดยจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นให้สอดคล้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน					
<b>การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ</b>						
28	ท่านพยายามพัฒนาการพูดจาสื่อสารกับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเข้าใจความหวังดีของท่าน					
29	ในขณะที่สอน ท่านจะวางตัวให้เหมาะสมกับความเป็นครู เพื่อให้นักเรียนเคารพศรัทธาในตัวครู					

#	การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู	สูงที่สุด<--ระดับการปฏิบัติ-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ (ต่อ)</b>						
30	ท่านให้ความสำคัญในการแต่งกายที่เหมาะสมกับอาชีพครูและกาลเทศะ					
31	ท่านปรับปรุงตนเองให้มีบุคลิกลักษณะที่ดี น่าเคารพ น่านับถือ					
32	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมรยาทและการแสดงออก เป็นที่ชื่นชมของคนทั่วไป					
33	ท่านปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตจนเป็นนิสัย					
34	ท่านเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ					
35	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกสถานการณ์					
36	ท่านสามารถแสดงความยินดีกับเพื่อนครูด้วยความจริงใจ					
37	ท่านสามารถเลือกปฏิบัติตนได้ตามสถานการณ์ว่า สถานการณ์ใดควรเด็ดขาดและสถานการณ์ใด ควรใช้การอ้อมอะอ้อม					
38	ท่านรู้จักผ่อนปรนต่อปัญหา และสามารถแก้ไขเฉพาะหน้าได้ดี					
39	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ เป็นที่ชื่นชมของคนทั่วไป					
40	ท่านมีจิตใจมั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ตลอดเวลา					



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำนวน 15 ข้อ

คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านในข้อนั้น ๆ โดยกำหนดค่าคะแนน และระดับความรู้สึก เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนอยู่ในระดับสูงสุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนอยู่ในระดับสูง

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 1 หมายถึง ไม่มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนเลย

#	การรับรู้ในความสามารถของตนเอง	สูงที่สุด<--ระดับความรู้สึก-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อถือในการทำงานของท่าน					
2	เพื่อนครูยอมรับและเชื่อมั่นในการทำงานของท่าน					
3	ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายงานเป็นงานที่แสดงถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
5	งานที่ท่านอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน					
6	ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี					
7	ท่านทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น					
8	ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
9	หน้าที่การงานของท่านทำให้ครอบครัวภาคภูมิใจ					
10	ท่านมีพัฒนาการในการทำงานดีขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย					
11	เมื่อมีอุปสรรคในการทำงานท่านจะไม่ท้อถอยแต่จะพยายามทำให้สำเร็จ					

#	การรับรู้ในความสามารถของตนเอง	สูงที่สุด<--ระดับความรู้สึก-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
12	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลงานหรือโครงการ					
13	ท่านมีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน					
14	ท่านมีความสามารถในการนำเสนอข้อมูลด้านต่างๆ					
15	ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนจากความสามารถของท่าน					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความทะเยอทะยาน จำนวน 15 ข้อ

คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านในข้อนั้น ๆ โดยกำหนดค่าคะแนน และระดับความรู้สึก เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความทะเยอทะยานอยู่ในระดับสูงที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความทะเยอทะยานอยู่ในระดับสูง

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความทะเยอทะยานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความทะเยอทะยานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 1 หมายถึง ไม่มีระดับความทะเยอทะยานเลย

#	ความทะเยอทะยาน	สูงที่สุด<--ระดับความรู้สึก-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
1	ท่านต้องการแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จให้คนอื่นรับรู้					
2	ถ้าเป็นสิ่งที่ท่านมุ่งมั่นว่าจะทำ ท่านจะพยายามทำจนสำเร็จ					
3	แม้จะมีงานหลายอย่างที่ต้องทำ ท่านก็จะใช้ความเพียรพยายามทำงานเหล่านั้นให้สำเร็จ					
4	ท่านคิดที่จะทำงานให้ดีอยู่เสมอเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ					
5	ท่านวางเป้าหมายในการทำงานให้มีคุณภาพดีที่สุดในภายใต้ขีดความสามารถที่ท่านทำได้					

#	ความทะเยอทะยาน	สูงที่สุด<--ระดับความรู้สึก-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
6	ท่านมักเลือกทำงานที่ท้าทายพอสมควร					
7	ท่านต้องการมีผลงานที่เด่นที่สุดในกลุ่มเพื่อนครู					
8	ท่านมักอาสาทำงานยากๆ ให้สำเร็จ เพื่อให้เพื่อนครูยอมรับ					
9	ท่านต้องการที่จะได้เป็นครูต้นแบบ					
10	ท่านต้องการเรียนต่อจนจบปริญญาเอก					
11	ท่านต้องการมีชื่อเสียงในสังคม					
12	ท่านพยายามสร้างผลงานให้ได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนครูและผู้บริหาร					
13	ท่านต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
14	ท่านต้องการบรรลุมาตรฐานตามที่ตนเองตั้งไว้					
15	เมื่อพบปัญหา ท่านพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู จำนวน 15 ข้อ

คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านในข้อนั้น ๆ โดยกำหนดค่าคะแนน และระดับความรู้สึก เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนอยู่ในระดับสูงที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนอยู่ในระดับสูง

ระดับ 3 หมายถึง มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 2 หมายถึง มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 1 หมายถึง ไม่มีระดับการรับรู้ในความสามารถตนเลย

#	เจตคติต่ออาชีพครู	สูงที่สุด<--ระดับความรู้สึก-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
1	อาชีพครูเป็นที่ยอมรับของสังคม					
2	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					

#	เจตคติต่ออาชีพครู	สูงที่สุด<--ระดับความรู้สึก-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
3	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
4	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์					
5	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำหายความสามารถ					
6	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม					
7	อาชีพครูทำให้เป็นคนที่มีความละเอียดรอบคอบ					
8	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องส่งเสริมให้มีการติดตามความรู้ใหม่ๆ					
9	อาชีพครูต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างมาก					
10	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
11	อาชีพครูมีอุดมการณ์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน					
12	ผู้ที่ประกอบอาชีพครู สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
13	ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพครู					
14	อาชีพครูทำให้ท่านมีความอดทน					
15	อาชีพครูเป็นอาชีพที่ช่วยสร้างคนได้					

### ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ

คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกของท่านในข้อนั้น ๆ โดยกำหนดค่าคะแนน และระดับความรู้สึก เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับสูงสุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับสูง

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารไม่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูเลย

#	การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา	สูงที่สุด<--ระดับความรู้สึก-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
2	ผู้บริหารสนับสนุนการบริการห้องสมุดโดยจัดให้มีหนังสือวารสาร ตำรา เอกสาร สำหรับพัฒนาการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง					
4	ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเอง					
5	ผู้บริหารมีนโยบายให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่ง					
6	ผู้บริหารติดตามดูแลการพัฒนาตนเองของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้					
7	ผู้บริหารให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูที่พัฒนาตนเอง					
8	ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายในการพัฒนาตนเอง					

#	การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา	สูงที่สุด<--ระดับความรู้สึก-->ไม่มีเลย				
		5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน					
10	ผู้บริหารส่งเสริมจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเอง					
11	ผู้บริหารใช้การพัฒนาตนเองของครูเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ					
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่พัฒนาตนเองได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
13	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากร					
14	ผู้บริหารเปิดรับฟังปัญหา หรืออุปสรรคและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาตนเองของครู					
15	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์วรรณรัตน์ อึ้งสุประเสริฐ	ผู้เชี่ยวชาญ สาขาวิจัย สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
นาวาเอกหญิงอัมพิกา ประโมจน์ย์	ผู้เชี่ยวชาญ สาขาวิจัย โครงการOECD/PISA สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฤทธิ หงษ์สาคร	อาจารย์ประจำภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
นางรัชนี วรวิเชียรวงษ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร



ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนิตยา กัณณิกากรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	14 ธันวาคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	22/120 หมู่บ้านบุรีรัมย์-ซาฟารี ถนนเลียบบคลองสอง แขวงสามวาตะวันตก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปีปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย (วิทย์-คณิต) จากโรงเรียนเลยพิทยาคม จังหวัดเลย
พ.ศ. 2544	การศึกษาระดับบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนิตยา กัณณิกากรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	14 ธันวาคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	22/120 หมู่บ้านบุรีรัมย์-ซาฟารี ถนนเลียบบคลองสอง แขวงสามวาตะวันตก เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช สำนักงานเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย (วิทย์-คณิต) จากโรงเรียนเลยพิทยาคม จังหวัดเลย
พ.ศ. 2544	การศึกษาระดับบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ