

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู  
กับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

สารนิพนธ์  
ของ  
นายประมวล พุทฺธมิกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2548

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

321.122

๗34๓๓

จ.๖

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู  
กับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

บทคัดย่อ

ของ

ประมวล พฤษภูมิกุล

๗ ๓.๘. 2548

S 122963

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2548

h 217052

นายประมวล พุฒติกุล (2548) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี สารนิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1 การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี มีระดับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านวิชาชีพ

2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้านตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ตามลำดับ และพบว่าการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3 การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์ กับ การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF DEVELOPMENT  
CONVENTION AND FUNCTION OF TEACHERS OF  
MUNICIPALITY IN RATCHABURI

AN ABSTRACT

BY

MR PRAMUAL PRUTIKUL

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Education degree in Educational Administration  
at Srinakharinwirot University

May 2005

Pramual Prutikul (2005) *The Relationship between Self - Development Convention And Function of Teacher of Municipality in Ratchaburi* Master's project, M Ed  
(Educational Administration) Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University  
Project Advisor Assist Prof Dr Thasana Swaengsakdi

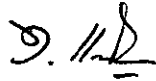
The purpose of this research was to explore the level of teacher self-development in accordance with teacher morality, the level of work performance in accordance with the standard of teacher professional study under Ratchaburi Municipality The sample used for the research was 223 teachers under Ratchaburi Municipality, Muang Banpong and Muang Photharam Municipality In collecting the data , the questionnaire with 5 scale-levels and with reliability of 94 was used The data were analyzed by percentages, means, standard deviations and Pearson Correlative Coefficient

The results were as follows

- 1 The level of teacher development in general was high When considering in a particular aspect, it was found that the level was high in all aspects of personality, vision and professional study
- 2 The level of the teacher performance in accordance with teacher professional study in general was high When considering a particular aspect, it was found that the level was high in 3 aspects of being a good model for students creatively participating in school activities and performing learning and teaching activities focusing on permanent outcome of the students relatively And it was found that the level of teacher performance in the aspect of academic activities of teacher professional development was medium
- 3 The teacher self-development in accordance with teacher morality significantly related with teacher performance at .01 level

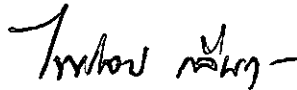
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ  
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการ  
ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



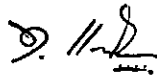
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร ทศนา แสงศักดิ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



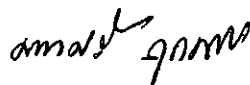
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ



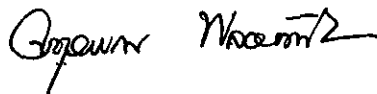
ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร ทศนา แสงศักดิ์)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

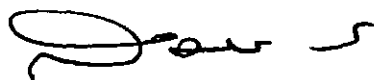
(อาจารย์ ดร มารศรี สุธานี)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์ ดร จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร สมชาย ชูชาติ)

วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ ศ 2548

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ จัดทำสำเร็จได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงวงศ์ดี ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานิธิ อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ กรรมการในการสอบปากเปล่าและ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ในการจัดทำงานวิจัยทุกขั้นตอนจนสำเร็จ และขอขอบพระคุณ คุณด้วยความเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คุณเปี่ยมศักดิ์ ตันนิวัตร อาจารย์ปัญญา ยิ้มอาจ อาจารย์วินัย บัวแดง อาจารย์ประทุม เพิ่มวัฒนา และอาจารย์ไทรญา กิตติมงคล ที่กรุณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ แกะไขข้อบกพร่องเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณนายกเทศมนตรีเมืองราชบุรี เมืองบ้านโป่ง และเมืองโพธาราม ที่อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล รวมทั้งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี เมืองบ้านโป่ง และเมืองโพธาราม และคณะครูอาจารย์ผู้ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

และที่สำคัญยิ่ง ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่ๆ ตลอดจนผู้บังคับบัญชา และครอบครัว ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ซึ่งให้ความห่วงใย ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอดจนทำให้เกิดความสำเร็จในครั้งนี้

ประมวล พฤษภูมิกุล

## สารบัญ

| บทที่                                                   | หน้า |
|---------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ                                                  | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย                                 | 5    |
| ความสำคัญของการวิจัย                                    | 5    |
| ขอบเขตการวิจัย                                          | 5    |
| นิยามคำศัพท์เฉพาะ                                       | 7    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย                                    | 8    |
| สมมุติฐานในการวิจัย                                     | 10   |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                        | 11   |
| การจัดการศึกษาท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาล                 | 11   |
| หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง                     | 15   |
| การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู                         | 28   |
| ด้านวิชาชีพ                                             | 28   |
| ด้านวิสัยทัศน์                                          | 32   |
| ด้านบุคลิกภาพ                                           | 35   |
| หลักการแนวคิดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู     | 39   |
| การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู                  | 40   |
| ปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพครู    | 40   |
| จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน | 42   |
| ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน                   | 43   |
| ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์                        | 45   |
| ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการปฏิบัติงาน        | 46   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                   | 48   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย                                    | 55   |
| การกำหนดและเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                 | 55   |

## สารบัญ(ต่อ)

| บทที่                                               | หน้า |
|-----------------------------------------------------|------|
| 3 (ต่อ) การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมเครื่องมือ | 56   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                                 | 59   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล                     | 61   |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล                              | 62   |
| 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ                       | 82   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                                 | 84   |
| การจัดกระทำข้อมูล                                   | 84   |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล                            | 85   |
| อภิปรายผล                                           | 88   |
| ข้อเสนอแนะ                                          | 92   |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป                      | 93   |
| บรรณานุกรม                                          | 95   |
| ภาคผนวก                                             | 103  |
| ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์                            | 110  |

## บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

- 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาของเทศบาล  
จังหวัดราชบุรี 56
- 2 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ  
และสังกัดเทศบาล 63
- 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครูเทศบาล  
จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้าน 64
- 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครู เทศบาล  
จังหวัดราชบุรี ด้านวิชาชีพโดยรวมและรายข้อ 65
- 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครูเทศบาล  
จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้อ 66
- 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานครูเทศบาล  
จังหวัดราชบุรี ด้านวิสัยทัศน์โดยรวมและรายข้อ 68
- 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ  
พนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้าน 69
- 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ  
พนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา  
วิชาชีพครูอยู่เสมอโดยรวมและรายข้อ 70
- 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ  
พนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร  
ที่เกิดแก่ผู้เรียนโดยรวมและรายข้อ 72
- 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ  
พนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน  
โดยรวมและรายข้อ 74
- 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู  
ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านการร่วมมือกับสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์  
โดยรวมและรายข้อ 76

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                 | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 12 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ<br>พนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี                      | 78   |
| 13 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู กับการพัฒนาตนเอง<br>ตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี | 79   |
| 14 ความสัมพันธ์ภายในระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับ การปฏิบัติงาน<br>ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี                     | 80   |

## บัญชีภาพประกอบ

### ภาพประกอบ

### หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย

10

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้ความรู้วิทยาการต่างๆ เจริญรุดหน้า และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาเป็นเครื่องมือในการสร้างคนเพื่อพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมได้อย่างสมดุล สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ ผลผลิตของระบบ การศึกษาคือ พลเมืองของประเทศที่สามารถปรับตัวแก้ไขปัญหามีความหลากหลายในสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และสามารถริเริ่มการพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจน ประเทศชาติ ให้พัฒนาและก้าวหน้าไปได้อย่างมีหลักการ บนพื้นฐานของความเข้าใจและเหตุผล ความถูกต้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2538 3)

ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ครูในฐานะผู้ให้ ความรู้จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมเสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2541 78) ได้ให้เหตุผลถึงความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองไว้ว่า ครูยังต้องพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาความรู้ ความคิด ไม่ว่าจะเป็นด้วยการอ่าน การฟัง หรือวิธีการอื่น ๆ การพัฒนา ตนเองของครูผู้สอนยังถือเป็นหน้าที่ประการหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตราที่ 81 ทำให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้มาตราที่ 35 ได้กำหนดให้มี องค์การ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การ บริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอน ใบประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลและการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการ พัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2547 บทนำ)

① /คุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูแห่งชาติซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมสอดส่อง จรรยาบรรณของครูตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 คุรุสภาได้กำหนดระเบียบ ว่าด้วยจรรยา มารยาทและระเบียบวินัยตามระเบียบประเพณีครูขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2506 และปรับปรุงเมื่อ พ.ศ. 2526 ได้เผยแพร่ไปยังครูและสมาชิกคุรุสภาทั่วประเทศเพื่อถือปฏิบัติ จากการประเมินผลการปฏิบัติของครู ตามข้อกำหนดดังกล่าวพบว่ามีบางข้อขาดความชัดเจนในการกำหนดพฤติกรรมที่ครูควรปฏิบัติทำให้ ยากต่อการประเมินและพัฒนา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และ

การเมืองอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องอันมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก ต่อมาจึงได้มีการวิจัยจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับครูไทยยุคนี้ จึงได้สร้างจรรยาบรรณครูและประกาศใช้เมื่อ วันที่ 7 พฤษภาคม 2539 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2539 1) 》

พระเทพปริยัติโมลี (พิบูลย์ กระแสสุข 2542 2 , อ้างอิงจาก พระเทพปริยัติโมลี ม ป ป 2) กล่าวไว้ในหนังสือหน้าที่ของคนคนหนึ่งว่า" เมื่อพูดถึงจรรยาบรรณครูก็หมายถึงว่า หลักคุณธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์เป็นระเบียบที่ครูจะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อความเป็นครูโดยสมบูรณ์ หากครูขาดจรรยาบรรณนี้เสียย่อมเกิดความเสียหายทั้งแก่ตัวครูเองและแก่สถาบันครูโดยส่วนรวมด้วย ดังนั้น เมื่อพูดถึงจรรยาบรรณก็พึงกำหนดว่า หมายถึง จริยธรรมหรือจริยศาสตร์นั่นเอง"

สวนสมณิ์ ชื่นตระกูล (พิบูลย์ กระแสสุข 2542 2 , อ้างอิงจากสวนสมณิ์ ชื่นตระกูล 2537 100) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณว่า" คือข้อกำหนดหรือ ข้อบัญญัติแห่งความประพฤติในการประกอบอาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการควบคุมมาตรฐานอาชีพ สอดคล้องกับ น้อย หาญเม่ง (2540 103) กล่าวว่า ผู้ประกอบอาชีพชั้นสูงทุกอาชีพต้องมีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพของตน เพื่อให้การประกอบอาชีพของตนเป็นที่ยอมรับและถูกต้องตามประเพณีและกฎระเบียบในการปฏิบัติงานจรรยาบรรณวิชาชีพครูจะพิจารณาเอามาตรฐานการศึกษาเป็นเกณฑ์หรือจะพิจารณาโดยยึดเอาลักษณะของงานที่ทำเป็นหลักก็จะเห็นว่าวิชาชีพครูควรจะได้รับยกย่องยอมรับให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงดังที่ สวนสมณิ์ ชื่นตระกูล (พิบูลย์ กระแสสุข 2542 4 , อ้างอิง จากสวนสมณิ์ ชื่นตระกูล 2537 97 - 98) กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงเพราะทำประโยชน์ให้แก่สังคมโดยส่วนรวม

( Social Service)วิชาชีพครูใช้ระยะเวลาในการอบรม (Long period of Training) เป็นวิชาชีพที่ใช้วิธีการทางปัญญา (Intellect method) มีเสรีภาพและอิสระในการประกอบอาชีพ มีสถาบันวิชาชีพ

① นอกจากคุรุสภาได้กำหนดจรรยาบรรณครูแล้วคุรุสภายังส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 ประกอบด้วย ด้านรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ มุ่งพัฒนา เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมินจึงไม่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามเกณฑ์เท่าที่ควรในปี พ.ศ. 2537 คุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานจากเดิม 4 ด้านเป็น 11 ข้อ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2539 คำนำ ) และเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ประกาศใช้คุรุสภาได้ดำเนินการพิจารณาความสอดคล้องของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้อนุมัติให้เพิ่มหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอีก 1 เกณฑ์ เป็น 12 เกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2544 คำนำ )

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีบทบาทภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง

และมีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาของท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพตั้งแต่การจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ซึ่งจำเป็นต้องใช้ข้อมูลทางด้านการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2547 คำนำ)

จังหวัดราชบุรีมีโรงเรียนเทศบาลเป็นหน่วยงานในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลขึ้นตรงกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาของท้องถิ่น และ จังหวัดราชบุรีมีโรงเรียนที่สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม จำนวน 10 โรงเรียน การจัดการศึกษาตั้งแต่ชั้นปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนักเรียนในความรับผิดชอบ 9,830 คน และครู 423 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2547 131)

บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลมีพื้นฐานและความต้องการด้านการทำงานที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของการปฏิบัติงานทำให้การพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องกระทำอย่างเร่งด่วน รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทุกฝ่ายให้พร้อมที่จะแข่งขัน กับโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ จึงมีการประชุมของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ครั้งที่ 11/ 2544 ในวันที่ 26 ธันวาคม 2544 ที่ประชุมเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาโดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารรายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านคุณสมบัติส่วนตัวบุคลิกภาพให้สามารถร่วมปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้และด้านคุณธรรมจริยธรรม (ประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 7 พฤศจิกายน 2545) การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจึงยึดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูดัง เช่น งานวิจัยของงามพัทธน์ เจริญไวย (2542 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและพนักงานครู มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของกัลยา คงศรีวิสัย (2545 บทคัดย่อ) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูพลศึกษาโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูพลศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูพลศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและ พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูใน มาตรฐานที่ 1,4,8,9,10

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากการศึกษากิจการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแล้ว ยังมีการศึกษากิจการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู ดังเช่นงานวิจัย ของ พิชยาพล เสนาไชย (2542 บทคัดย่อ) พบว่าการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู ตามทัศนะของ ผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ฝ่ายบริหารโรงเรียนมีทัศนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และฝ่ายบริหารที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณครูโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำนักงานคณะกรรมการการประถมแห่งชาติ (2541 : 54 ) ได้กำหนดมาตรฐานโรงเรียนของ ทุกโรงเรียนในสังกัดซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านการเรียน การสอน และมาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียน จากการประเมินมาตรฐานโรงเรียนในเขตการศึกษา 12 พบว่าโรงเรียนผ่านการประเมินเพียงร้อยละ 37.1 และที่เหลือไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมแห่งชาติกำหนดไว้ ปัญหาที่พบมากที่สุด ได้แก่ มาตรฐานการเรียน การเรียนการสอน มาตรฐานคุณภาพนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถาน ศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพบว่า มาตรฐานผู้เรียนมาตรฐานที่ 4 ด้านการคิดรวบยอด การแก้ไขปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรปรับปรุงเกณฑ์พิจารณา ต่ำกว่าร้อยละ 50 (สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2547 : 11) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเกี่ยว ข้องกับครูผู้สอนโดยตรงและยังพบว่า ครูไม่สามารถพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้ ในหลายๆมาตรฐาน ครูไม่ใช้ศักยภาพของครูให้เต็มที่เพราะยังมีวิธีการคิดแบบเดิมๆ สอนแบบเดิมอยู่ เน้นตนเองเป็นศูนย์กลาง ครูยังไม่ให้นักเรียนแสวงหาความรู้เอง และครูไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนัก เรียนในการปฏิบัติตนของครู เช่นการดื่มสุรา การเล่นการพนัน นอกจากนั้นครูยังมีปัญหากับครูกันเอง เป็นต้น

จากแนวการปฏิบัติงานตามแนวจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 และการปฏิบัติตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 และสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความ สัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยศึกษาว่าจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพียงใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนด นโยบายและวางแผนการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

- 1 ศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี
- 2 ศึกษากระบวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี
- 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

## ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลตลอดจนทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีเพื่อเป็นข้อมูลสนเทศ เป็นแนวทางและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้แล้วกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กองการศึกษา เทศบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการในการวางแผน และกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรในการวิจัยดังนี้

### 1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเฉพาะกลุ่มของพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา จังหวัดราชบุรีที่ปฏิบัติงาน ในเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 1 ระดับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู พ ศ 2539 ข้อ 6 ว่าด้วยครูต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

1 2 ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ ศ 2537 ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ตามมาตรฐานต่อไปนี้

1 2 1 มาตรฐานที่1 ว่าด้วยการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ

1 2 2 มาตรฐานที่ 6 ว่าด้วยการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

1 2 3 มาตรฐานที่ 8 ว่าด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

1 2 4 มาตรฐานที่ 9 ว่าด้วยการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

## 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและ กลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี

2 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา จังหวัดราชบุรี ทั้งหมด 10 โรงเรียน จำนวน 423 คน จำแนกได้ดังนี้

2 1 1 พนักงานครูเทศบาลเมืองราชบุรี ทั้งหมด 5 โรงเรียน จำนวน 223 คน

2 1 2 พนักงานครูเทศบาลเมืองบ้านโป่ง ทั้งหมด 3 โรงเรียน จำนวน 102 คน

2 1 3 พนักงานครูเทศบาลเมืองโพธาราม ทั้งหมด 2 โรงเรียน จำนวน 98 คน

2 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา จังหวัดราชบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานครูแต่ละเทศบาลได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 223 คน

## 3 ตัวแปรในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีดังนี้

3 1 การพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลตามแนวจรรยาบรรณครู พ ศ 2539 ดังนี้

2 1 1 ด้านวิชาชีพ

2 1 2 ด้านวิสัยทัศน์

2 1 3 ด้านบุคลิกภาพ

3 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ ศ 2537 ของพนักงานครูเทศบาล ประกอบด้วย

3 2 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

3 2 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

3 2 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

3 2 4 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

## นิยามคำศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยของนักการศึกษาหลายๆ ท่านแล้วสรุปกำหนดเป็นนิยามคำศัพท์เฉพาะขึ้นในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1 การพัฒนาตนเอง ตามขอบเขตจรรยาบรรณครู พ ศ 2539 หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนเองยังเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาพร้อมที่จะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ตามแนวจรรยาบรรณครูข้อ 6 ในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและ ด้านวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงมีรายละเอียดดังนี้

1 1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ด้วยวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เช่น หาความรู้จากเอกสาร การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เข้ารับการอบรม ฟังการบรรยาย มีทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี ทักษะและวิธีการสอน สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในอาชีพครู

1 2 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง สามารถวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย วางแผน แนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพและเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ การวางแผนพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการ เก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การถ่ายทอด และการประเมินผล

1 3 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การเสริมสร้างและหาข้อบกพร่องของตนเองแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา โดยอาศัยวิธีการวิเคราะห์ ปรับปรุง ฝึกฝนตน และการประเมินตนเอง

2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา 2537 หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ตามพฤติกรรมบ่งชี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คุรุสภา กำหนดไว้เป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยนำมาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่ 6 มาตรฐานที่ 8 และมาตรฐานที่ 9 ดังนี้

2 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้มีความรู้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครูและเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ

2 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง

2.3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติ ในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

2.4 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

3 พนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี หมายถึง พนักงานครูที่สังกัดสถานศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการ การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณครู กับการปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี เพื่อเป็นแนวทางอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของครูมากยิ่งขึ้น โดยได้ศึกษาแนวคิดจาก สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544 : 65) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1 จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ข้อ 6 มาเป็นแนวทางศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านวิธีการพัฒนาตนเอง คือด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

2 ส่วนการปฏิบัติงานของครูได้นำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 โดยได้ศึกษาจากคุณลักษณะที่คุรุสภากำหนดว่าเป็นมาตรฐานวิชาชีพครู โดยนำมาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่ 6 มาตรฐานที่ 8 มาตรฐานที่ 9 มาเป็นแนวคิดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

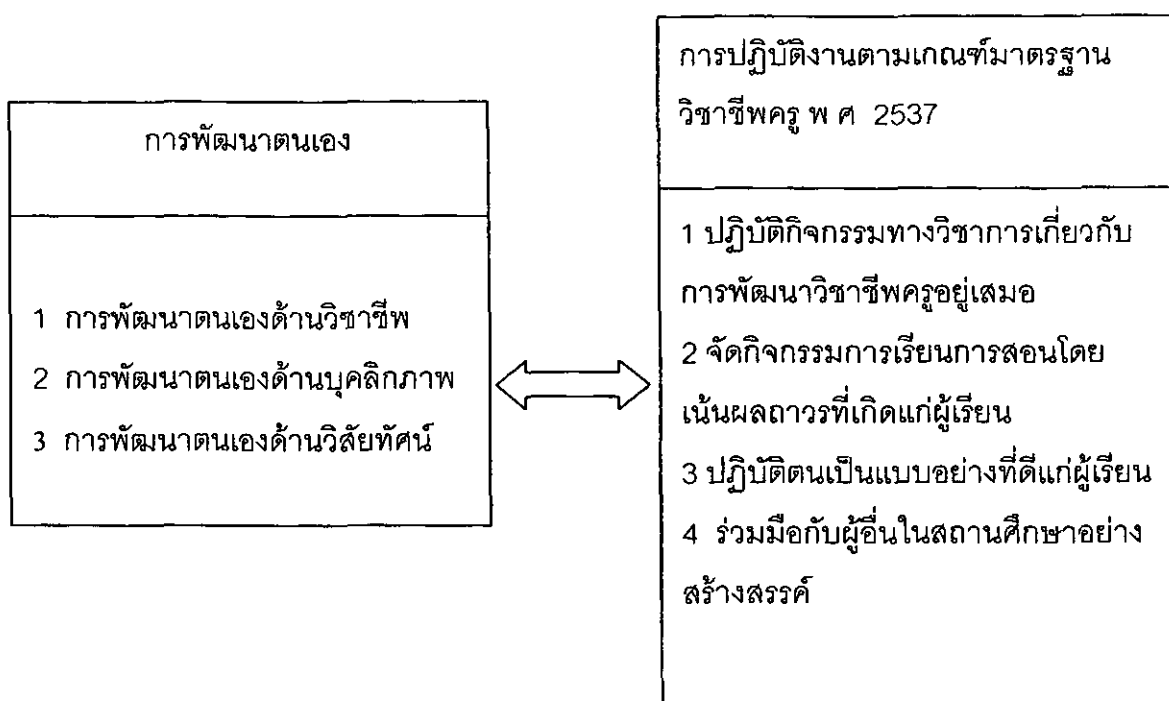
มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู และการปฏิบัติงานนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่าครูประถมศึกษามีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในระดับมาก ด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและด้านเจตคติอยู่ระดับมากที่สุด (เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ง 2546 : บทคัดย่อ) ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

ศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณครูประถมศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน มากกว่าผู้บริหารการประถมศึกษา ในสำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (นุชรรัตน์ คันทะหัตถ์ 2542 บทคัดย่อ) ในลักษณะเดียวกัน พบว่าฝ่ายบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (พิทยาพล เสนาไชย 2542 บทคัดย่อ) และพบว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจากการศึกษางานวิจัยการศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคายพบว่าการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อัมพร ดีมา 2542 บทคัดย่อ)

ประสงค์ อริโรทนกุล (2534 บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูทั้งสองกลุ่มคือ โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นและโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป พบว่าโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้าน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ประสานแนวความคิดแล้วสรุปเป็นกรอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี สามารถเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวทางในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

### สมมุติฐานในการวิจัย

การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ได้กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัยในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวม ลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญดังนี้

- 1 การจัดการศึกษาท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาล
- 2 หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 3 การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู
  - 3 1 ด้านวิชาชีพ
  - 3 2 ด้านวิสัยทัศน์
  - 3 3 ด้านบุคลิกภาพ
- 4 หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 5 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
  - 5 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
  - 5 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน
  - 5 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
  - 5 4 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
- 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการปฏิบัติงาน
- 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1 การจัดการศึกษาท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาล

ปัจจุบันแนวคิดของการกระจายอำนาจในการบริหารรัฐกิจของรัฐบาลกลางจะต้องมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ ไปยังท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการมากขึ้น ส่วนกลางเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบายในภาพรวมเป็นสำคัญรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาของชาติ ทั้งนี้ ได้มีกฎหมายกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่นดังจะสรุปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นได้ดังนี้

1 1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นและการจัดการศึกษาดังนี้

มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง

มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคม

มาตรา 289 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพ ตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และมาตรา 81 ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

1 2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ดังนี้

มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น

มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้ (1) ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษาได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

1 3 มติคณะรัฐมนตรี 4 กันยายน 2533 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบการขยายการศึกษาในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา ดังนี้

1 3 1 ขยายการศึกษาภาคบังคับเพิ่ม 3 ปี ในโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา ตั้งแต่ปี 2534 เป็นโครงการนำร่อง

1 3 2 ให้กระทรวงมหาดไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนเทศบาลและเมืองพัทยา ขยายบริการให้ความรู้สายอาชีพระยะสั้นรวมทั้งการศึกษานอกระบบและกิจกรรมเยาวชนรูปแบบต่างๆ

1 3 3 ให้กระทรวงศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการขยายการศึกษาในเขตเทศบาลและเมืองพัทยา

1 4 มติคณะรัฐมนตรี 16 มีนาคม 2542 คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ สารสำคัญของนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเสนอในมาตรการที่เกี่ยวข้อง กับท้องถิ่น ดังนี้

มาตรการที่ 3 รัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ มาตรา 43 และมาตรา 289

มาตรการที่ 4 กำหนดบทบาทของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ทั้งนี้สำนักงานประมาณมีความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยให้กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับกระทรวงมหาดไทย และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจัดทำยุทธศาสตร์ย่อยการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร และเอกชน

จากการจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล สรุปได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษา อบรบ และดำเนินการฝึกฝนอาชีพตามความต้องการของท้องถิ่นและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้ท้องถิ่นจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมของท้องถิ่นและให้มีเกณฑ์ วิธีการประเมินความพร้อม และรวมถึงให้มีการระดมทรัพยากรงบประมาณเพื่อการศึกษาได้เหมาะสม และให้มีการขยายโอกาสทางการศึกษาโดยมีกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงศึกษาธิการสนับสนุน

แนวคิดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2547 : 3 -10)ได้กำหนดแนวคิดในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้มี การพัฒนาคุณภาพของคนในท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของสังคม และประเทศชาติ จึงกำหนด

#### 1 วิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

“จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิต ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น”

#### 2 ภารกิจการจัดการศึกษาท้องถิ่น

2 1 การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2 2 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้งทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคม ให้ ผู้เรียนพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบกิจการอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียน มีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

2 3 การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและหรือการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ แก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเพื่อ เสริมความเข้มแข็งชุมชน

2 4 การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็กเยาวชน เป็นการจัดและ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬานันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชนและประชาชน ทั่วไปอย่างหลากหลาย

2 5 การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการดำเนินการด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

### 3 วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาท้องถิ่น

3 1 เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อม ทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา ให้มีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3 2 เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตความรับผิดชอบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบตามหลักสูตรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3 3 เพื่อพัฒนาการดำเนินงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด และตรง ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งทางด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิด ค่านิยม และพฤติกรรม ซึ่งเน้นวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความ หลากหลายและให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ

3 4 เพื่อให้การศึกษาของท้องถิ่นดำเนินการตามความต้องการและคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การสนับสนุนของบุคคล ครอบครัว ชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น ในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความ สามารถของท้องถิ่น

3.5 เพื่อส่งเสริมให้เด็กเยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้ออกกำลังกายและฝึกฝนกีฬา ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมพัฒนาเยาวชน เพื่อพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยมีความตระหนักในคุณค่าของการกีฬานันทนาการ และปรับเปลี่ยน พฤติกรรม เด็ก เยาวชน ไปในแนวทางที่ถูกต้อง ใช้เวลาร่วมให้เป็นประโยชน์

3.6 เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในการสร้างและพัฒนาอาชีพเพื่อคุณภาพ ชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ขาดโอกาส ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการทุพพลภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริม สนับสนุน การประกอบอาชีพให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

3.7 เพื่อบำรุงการศาสนาและอนุรักษ์ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ความเป็นไทย

จากแนวคิดการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองท้องถิ่นสรุปได้ว่า องค์กรปกครองท้องถิ่น จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้สอดคล้องกับ ดำเนินภารกิจในการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการส่งเสริมความรู้ และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของชุมชนและท้องถิ่น

## 2 หลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

พระราชดำรัส สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ (รตจนา เถาว์พันธ์ 2547 : 15) การศึกษามี ความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีสภาพใดและอยู่แห่งใดในปัจจุบัน องค์กรระหว่างประเทศ องค์กรพัฒนาต่างๆ หลายองค์กร ล้วนสนับสนุนคำขวัญ Education for all' การศึกษาเพื่อทุกคนและ ร่วมกันผลักดันให้การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนี้ยังมีความ พยายามที่จะพัฒนา คุณภาพของการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปฏิรูปการศึกษาด้านต่างๆ ทั่วโลก การที่จะทำ ให้เป้าหมายทางการศึกษาสำเร็จลุล่วงไปได้ย่อมต้องอาศัยครูเป็นปัจจัยสำคัญ ใน ปัจจุบันเทคโนโลยี จะก้าวหน้ามีข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน แต่ไม่สามารถทดแทนครูได้ เพราะการศึกษามีใช้การรับข้อมูล ข่าวสารเท่านั้นสิ่งที่สำคัญกล่าวคือ การนึกคิด การบ่มนิสัยให้แต่ละคนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ส่วนนี้ต้องใช้คนสอนเท่านั้น ยิ่งเทคโนโลยีก้าวหน้าเพียงใด ก็ยิ่งต้องการครูที่มี ความสามารถเพิ่มขึ้นเพียงนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันโลกจึงสามารถอบรมบ่มนิสัยคนในยุค ใหม่ได้

ฉะนั้นครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

✓ ไพบูลย์ แจ่มขำ (2541 : 21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูว่า การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การที่ครูพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ดี มีความรู้ความสามารถ ที่จะกระตุ้นช่วย

นักเรียน ให้รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ปกครอง

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542 : 38) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเองคือการจัดประกายความคิดในตัวเองด้วยการปลูกจิตสำนึกให้บุคคล เห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้างความพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น

อมรา เกิดสุข (2539 : 19) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองคือความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้ตนเองมีความรู้ มีทักษะ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้จากข้อมูล ข่าวสารและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง

อรุณี ร่มนุ่น (2541 : 21-22) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นจากความพยายามของตน

จากแนวความคิดของนักวิชาการนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านต่างๆ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนเองยังเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาพร้อมที่จะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง

## 2.1 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ในสภาพสังคมปัจจุบันที่ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาครูในฐานะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดทักษะและกระบวนการในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อให้มีความสามารถ ชำนาญในวิทยาการต่าง ๆ แต่เนื่องจากในสภาพปัจจุบันที่ประเทศไทยต้องประสบกับวิกฤติเศรษฐกิจ จึงส่งผลกระทบต่อ นโยบายในการจัดการและพัฒนาอย่างเต็มที่เนื่องจากการขาดงบประมาณ ประกอบกับช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาอาชีพครูค่อนข้างจะตกต่ำเนื่องจากนโยบายในการผลิตครูเข้าสู่ตลาดการศึกษาไม่ได้มีการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพต่างสถาบันต่างผลิต โดยไม่คำนึงถึงความต้องการของตลาด ทำให้นักศึกษาครูจำนวนมากที่จบมาแล้ว ไม่มีงานทำ รุ่ง แก้วแดง (2542 : 130-131) ได้กล่าวถึงภาวะวิกฤตของอาชีพครูไว้ว่า ในภาวะที่อาชีพครูประสบกับวิกฤตและท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองก่อนมากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ครูควรจะได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤต ศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครูยังเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคม ในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าว

ของ ชำนาญ วิริยะกุล (2541 : 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า ดังนั้นครูจึงควร มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เมื่อบทบาทนี้เป็นของครู ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนาตนเอง ต้องเปลี่ยนบทบาท จากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการ นักวางแผนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของครูที่ต้องพัฒนามีดังนี้

- 1 เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียนรู้และวางแผนชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสม
- 2 เป็นนักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
- 3 เป็นนักอำนวยความสะดวก โดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น
- 4 เป็นนักวิจัย โดยสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ถึงกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพด้วยตนเองตลอดจนสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่

นอกจากนี้นายแพทย์ประเวศ วะสี (2541 : 7) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองไว้มีใจความพอสรุปได้ว่า ครูนับแสนมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องรับภาระในการสร้างคนไทยแบบใหม่ ในขณะที่ตัวครูเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ด้วย เพราะถ้าครูไม่พัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ การดำเนินงานต่างๆ ก็คงไม่ประสบผลสำเร็จ หากครูยังมีพฤติกรรมการสอนเจตคติ ความคิดความเข้าใจและพฤติกรรมเก่าๆ ที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตน

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

- 1 ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ตามความสนใจสามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านั้นให้กับนักเรียนได้
- 2 ทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่จะใช้สื่อสารกับชาวต่างชาติ
- 3 มีความสนใจใฝ่รู้ ถึงแหล่งสรรพวิทยาการต่าง ๆ รู้จักขวนขวายหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อไม่ให้ก้าวทันโลก

การพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะดังกล่าว รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนเพื่อให้ความพร้อมสำหรับสังคมอนาคต อาจจะมีมองดูยากเกินไป เกินกว่าที่ครูจะทำได้แต่ถ้าครูมีความพยายามชวนชวนที่จะพัฒนาตนเองแล้ว ภารกิจเหล่านั้นถือเป็นหน้าที่ ที่คนเป็นครูไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

นักการศึกษาอีกท่านหนึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครู ได้แก่ ท่านพระธรรมปิฎก (2541 3) ซึ่งได้กล่าวว่า เนื่องจากการศึกษาในอดีตที่ผ่านมา เป็นการถ่ายทอดเนื้อหาจากหนังสือสู่นักเรียนที่นั่งเรียนอยู่เฉพาะแต่ในห้องและท่องจำจากตำราทำให้ผู้เรียนขาดวิจาร์ณญาณขาดการนำประสบการณ์มาสังเคราะห์ วิเคราะห์เป็นปัญหา เป็นความรู้ที่แยกกายขึ้น ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่จะสามารถใช้ในกระบวนการ การเรียนรู้ที่ได้รู้เรียนมาหรือศึกษาจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ที่จะพัฒนามิติทางกาย จิตใจ สติ ปัญญาและสังคมให้กับผู้เรียน ให้เข้มแข็งครบทุกด้านพร้อม ๆ กันไป โดยการศึกษาจากการสัมผัสปฏิบัติจริง จากการได้คิด และจากการเจริญสติ ต้องรู้จักพัฒนาผู้เรียนให้เกิด โยโสมนสิการคือ เกิดปัญญา รู้จักวิจิตคิด หรือคิดเป็น รู้จักพิจารณาสิ่งทั้งหลาย ตามสภาวะ ตามเหตุปัจจัย รู้จักแยกแยะสืบค้นซึ่งจะช่วยให้แก้ปัญหาได้และนำพาตนเองไปสู่ความสุขในที่สุด

ในเอกสาร "การจัดการเรียนรู้โดยโครงงาน" โดยหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 2-3) ได้ให้เหตุผลถึงความจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเองไว้ว่า เป้าหมายของการพัฒนาในปัจจุบันอยู่ที่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพสำหรับสังคมอนาคต การปฏิรูปการศึกษาเป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาคนให้บรรลุ เป้าหมายโดยมีครูผู้สอนเป็นตัวจักรสำคัญอีกตัวหนึ่งในการขับเคลื่อน การที่ครูจะจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่ความ สำเร็จตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเฉพาะตามมาตราที่ 24 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ ศ 2542 ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้ความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามความสามารถและศักยภาพของเขา ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถจัดการเรียนการสอน ที่ต้องใช้ การบวนการ มีการจัดกิจกรรมหลากหลาย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัด ตามความสนใจและมีโอกาสลงมือศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

เช่นเดียวกับที่ สุมณฑา พงษ์มาลา (2543 1) ได้กล่าวว่า หน้าที่ของครูที่สำคัญคือการพัฒนาการเรียนการสอน แต่การที่ครูจะมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนได้นั้น ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความกระตือรือร้นที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างจริงจังและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดไป

สมิต อาชวินิกุล (2534 : 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่เราได้ศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากี่ดีหรือการที่เราไม่มีโอกาส ผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หาใช่เครื่องที่จะชี้วัดว่า ชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาแล้ว ก็ทิ้งตำรับตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็จะค่อย ๆ เลือนหายไปจากความทรงจำโอกาสที่จะก้าวหน้าไปไม่ใช่ง่ายนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้า มีพลังมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนอื่นประการแรก การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเองเขาย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่เชิดชูตนเอง พาดนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในที่สุด

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาทั้งหมดพอจะสรุปใจความของความสำคัญของการพัฒนาตนเองได้ว่า การพัฒนาตนเองนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครู ที่มีหน้าที่จะต้องไปพัฒนาคน การที่ครูจะไปพัฒนาผู้เรียนได้ครูพัฒนาตัวเองก่อน ต้องประพฤติตนเป็นคนดีและตั้งอยู่ในความดีเสียก่อน เหมือนดังพุทธภาษิตที่ว่า “ยถาวัตติ ตถากาโร” แปลว่า “สอนเช่นใดพึงทำเช่นนั้น” ถ้าบุคคลใดมีจิตใจมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการพัฒนาตนเอง ก็สามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าผู้นั้นจะมีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหน่วยงานสร้างสรรค์พัฒนาสังคมโดยรวม

## 2.2 หลักในการพัฒนาตนเอง

ถ้าจะกล่าวถึงการพัฒนาแล้ว ทุกสังคม ทุกองค์กร ทุกชุมชนทุกคนทุกกิจกรรมทุกกระบวนการและทุกระบบล้วนต้องมีการพัฒนา เช่นเดียวบุคคลทั่วไปที่รักความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมต้องมีการพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาย่อมทำให้เกิดคุณภาพ คือความก้าวหน้า คุณภาพคือตัวชี้วัดความสำเร็จ ในสังคมที่มีสมาชิกรักที่จะพัฒนาตนเอง จะเป็นสังคมที่มีประสิทธิภาพ มีความเอื้ออาทร และเกื้อกูลกัน มีระบบเศรษฐกิจ การเมือง การศึกษาและวัฒนธรรมที่ดี แต่ก็มีข้อสงสัยต่อไปอีกว่าลักษณะเช่นใดที่เรียกว่า บุคคลมีการพัฒนาตนเองสังเกตหรือดูได้จากสิ่งใด

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2543 : 9-10) ได้อธิบายถึงหลักการพัฒนาตนเองไว้ว่า คนที่จะได้ชื่อว่ามีการพัฒนาตนเองควรต้องปฏิบัติตนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดีและบูรณาการลักษณะของคนเก่งและคนดีจนเกิดเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติในการพัฒนาตนเองของบุคคลทั่วไปซึ่งนิสัยแห่งการพัฒนาตนเอง ได้แก่รักความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งทางร่างกาย จิตใจ และการปฏิบัติงานที่เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาในด้านอื่น ๆ อีก 2 ลักษณะคือ

1.1 การรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของตนเอง เช่นการมีปัจจัยสี่และของใช้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ขจัดหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย

1 2 การรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของสถานที่อยู่อาศัยและที่ทำงานให้น่าอยู่รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งสถานที่และอุปกรณ์มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่ทำ ๆ หยุด ๆ มีการทำงานเป็นทีม แต่ละคนไม่ได้เก่งทุกเรื่องหรือทำทุกอย่างได้ต้องรู้จักการทำงาน ร่วมกันให้มีความสำคัญและ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมุ่งเน้นกระบวนการ ควรให้ความสำคัญกับสาระและกระบวนการในการทำงานให้มากที่สุดเพราะจะทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่ปฏิบัติมีคุณภาพมีการให้ความรู้ ศึกษาและฝึกอบรมอยู่เสมอ เพราะการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกหนทุกแห่ง และนำความรู้นั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้สร้างความเชื่อมั่นเพื่อประกันคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นระบบมีการกำหนดเป็นแผนและมีวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนการร่วมคิดร่วมทำ เปิดใจตัวเองให้กว้างไม่กีดขวางความปรารถนาดีของผู้อื่นที่จะเข้ามาช่วยเหลือทำให้ถูกต้องแต่เริ่มต้น ไม่ต้องตามแก้ปัญหาในภายหลัง นอกจากนั้น อรุณี ร่มนุ่น (2539 : 19) ยังได้กล่าวถึงหลักในการพัฒนาตนเองว่า บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักพื้นฐานของการพัฒนาตนเอง 20 ประการดังต่อไปนี้

- 1 การพัฒนาเป็นการก้าวไปสู่ศักยภาพระดับใหม่
- 2 การพัฒนาเป็นการหยุดหรือเลิกกระทำการบางอย่างที่ไม่เหมาะสมของตน
- 3 การพัฒนาจะต้องสามารถก้าวผ่านอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกได้
- 4 การท้าทายที่เหมาะสมจากภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตนเอง
- 5 การรับรู้ความดี ความถูกต้อง จากภายในตนเองเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาตน
- 6 การพัฒนาตนเองเป็นการริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น ด้วยตนเอง
- 7 ผู้ที่จะพัฒนาตนเองจะต้องยอมรับการท้าทายเกี่ยวกับตนเองทั้งหมด
- 8 ผู้ที่พัฒนาตนเองเป็นผู้มีระเบียบวินัยควบคุมตนเองได้
- 9 การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดการหยั่งรู้ที่สร้างสรรค์ของตนเอง
- 10 การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง
- 11 แรงจูงใจเบื้องต้นของการพัฒนาตนเองคือ ความสำเร็จและความสมหวัง ส่วนรางวัลจากภายนอก และการลงโทษเป็นแรงจูงใจขั้นที่สอง
- 12 ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องพร้อมที่จะอยู่ภายใต้ลักษณะที่จะต้องเสี่ยง
- 13 ผู้ที่พัฒนาตนเองจะต้องตัดสินใจได้ว่าความตั้งใจของเขามั่นคงเพียงพอที่จะนำการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่
- 14 ความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ขึ้นอยู่กับการใช้เวลาและความอดทนต่อ อุปสรรคที่จะขัดขวางการพัฒนา

15 ผู้ที่พัฒนาตนเองสามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองมีอิสระมากน้อยแค่ไหนที่จะพัฒนาตนเอง หรือต้องขึ้นอยู่กับอยู่ภายใต้การควบคุมของสิ่งอื่น

16 ผู้ที่พัฒนาตนเองต้องระลึกเสมอว่าไม่มีอะไรที่จะได้ผลสำเร็จโดยไม่ต้องสูญเสีย

17 การพัฒนาตนเองต้องการคำแนะนำจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

18 การพัฒนาตนเองสามารถทำให้ดีที่สุดโดยผู้ที่ผ่านการพัฒนาโดยสมบูรณ์

19 การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองต้องการความรู้และเทคนิคพิเศษที่สามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

20 การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองเกิดจากการทำงานที่ต้องใช้สมาธิของแต่ละบุคคล จากหลักการพัฒนาตนเองที่กล่าวมาแล้วในช่วงต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการใช้ปัญญาพิจารณา จนถึงระดับที่ทำให้เกิดศักยภาพในตน และการพัฒนาจะแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงจนถึงระดับหน้ามือเป็นหลังมือ หรือการเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น หลักการพัฒนาตนเองที่กล่าวมาจะช่วยจัดความคิดที่ขัดแย้งสับสน สร้างการเตรียมความพร้อมและสร้างความมุ่งมั่น สามารถที่จะยืนหยัดก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาได้

### 2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

ในทางปฏิบัติจริงแล้วจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ย่อมแตกต่างกันออกไปตามความคาดหวัง แต่ถ้าจะกล่าวโดยสรุปตามแนวคิดของนักวิชาการ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

พระเทพเมธี (2536 146-147) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองมีดังนี้

1 เพื่อประโยชน์ตน (อัตตัตถะ) คือเพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตน

2 เพื่อประโยชน์ผู้อื่น (ปรัตถะ) คือการช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้อื่นบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของเขา

3 ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย หรือประโยชน์ร่วมกัน (อุภยัตถะ) คือการสร้างสรรค์ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ทุกคนทุกฝ่ายทั้งสังคมบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตทั่วกัน

ชำนาญ อริยะกุล (2541 8) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองของผู้ที่เป็นครูไว้ว่า เพื่อให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัยเพื่อให้มีความสามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

ไพบุลย์ แจ่มขำ (2543 19) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้สั้น ๆ ว่า เพื่อพัฒนาทัศนคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาทางด้านคุณธรรมหรือจิตใจให้เกิดความภาคภูมิใจตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของตนโดยเฉพาะในวิชาชีพครูซึ่งต้องมีหน้าที่ไปพัฒนาเยาวชนของชาติ

ณรงค์ รอดพันธ์ (2542 39) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การที่ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

- 1 ปลุกจิตสำนึกให้ครูเห็นคุณค่าของตัวเอง
- 2 เกิดความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

พจน์ เพชรบุรณิน (2528 5) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1 สามารถพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ กล่าวคือตนเองจะต้องสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัวเองได้ โดยไม่ต้องคอยพึ่งหรือรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา

2 เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง การงานที่ปฏิบัติมีความเจริญก้าวหน้าอย่างเหมาะสม การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้า จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งความประพฤติและนิสัยที่ดีด้วย

3 เพื่อการทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลที่จะมีชีวิตเป็นสุขได้จะต้องไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวมากเกินไป จะต้องรู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น อย่างน้อยก็ญาติพี่น้อง เพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและสงบสุข

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการพัฒนาตนเองแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1 ก็เพื่อผู้พัฒนาตนเอง สามารถที่จะนำผลแห่งการพัฒนาเพื่อไปพัฒนาผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลถึงการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

2 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของตน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3 ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2.4 ขั้นตอนของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในสาขาวิชาชีพใด แต่วิธีการที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จของการพัฒนาตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้พัฒนาตนเองต้องมีขั้นตอนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องดังเช่นที่ สุภาพ ณ นคร (2529 12-17) ได้เสนอขั้นตอนในการพัฒนาตนเองตามลำดับไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจวิเคราะห์ตัวเอง เพื่อรู้จักตัวเอง เพราะว่าการสำรวจตัวเองเป็นการปูพื้นฐานความเข้าใจในตัวเองอย่างแจ่มแจ้ง แล้วนำมาพิจารณาไตร่ตรองวิเคราะห์หาความจริง เพื่อจะได้พิจารณาปรับปรุงพฤติกรรมของเราให้ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การรู้จักและเข้าใจตัวเองจะต้องเกิดขึ้นก่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดขึ้นก่อนการพัฒนาตนเองนั่นเอง

ขั้นที่ 2 การกำหนดความคาดหวังใหม่และการวางแผนเปลี่ยนแปลง เมื่อเราพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเราจะต้องมีความคาดหวัง และวางแผนเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงได้เป็นไปตามที่คาดหวัง เพราะว่าทุกขณะคือชีวิต คือการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนทั้งมวลย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่นหากจะปรับปรุงตนเองในเรื่องการเรียนการสอนก็ต้องพยายามหาโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนาอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือเสาะแสวงหาเอกสารตำราต่างๆ เพื่อการค้นคว้า

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยการนำตนเอง เมื่อตัวเราเองยอมรับว่าเราพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเราเองแล้ว เราต้องนำตัวเราเองก่อน โดยการนำจิตใจหรือตั้งใจที่ยอมรับเหตุการณ์ใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตัวเอง

ขั้นที่ 4 การสร้างความเข้มแข็ง โดยการขยายโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้นโดยปกติธรรมชาติรอบๆ ตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการมองตัวเองเพื่อการพัฒนาตนเองนั้นส่วนหนึ่งก็คือ การขยายโลกทัศน์ของตัวเองเพื่อให้เรามีความเชื่อมั่นสูงเกิดความเข้มแข็งในการทำงานผลที่ตามมาก็คือ ตัวเราจะเป็นคนรอบรู้ รู้ลึกทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุข

นอกจากนั้น ธงชัย สันติวงษ์ (2539 177-178) ได้กล่าวถึงการที่บุคคลจะพัฒนาความก้าวหน้าเพื่อความสำเร็จของตนควรประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ ที่พอจะสรุปได้ดังนี้

1 การประเมินตนเอง (self-appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อนเช่นใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ ขอคำปรึกษาแนะแนว เพื่อที่แต่ละคนได้ประเมินถึงความสามารถตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตน เพื่อให้บุคคลนั้นตระหนักถึงตนเองในแง่มุมที่เป็นจริง

2 การแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (information getting) ผู้พัฒนาต้องรู้จักค้นคว้าเสาะแสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ ซึ่งจะช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางการเติบโตในทิศทางใด

3 การกำหนดเป้าหมาย(goal selection) หลังจากได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการประเมินโอกาสความก้าวหน้าขั้นต่อไปคือการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ภายใต้กรอบแห่งความจริง

4 การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดขั้นตอนในการพัฒนาตนเองของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปขั้นตอนของการพัฒนาได้ดังนี้

- 1 สำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดี จุดด้อย ข้อบกพร่องของตน
- 2 กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง
- 3 การปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด
- 4 ตรวจสอบความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตนเอง

## 2.5 วิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง

การปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองมีหลากหลายในวิธีการปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองไว้หลายท่านเช่น

ประจักษ์ ประสารจำ (2541: 51-52) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองของผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูและปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพดังนี้ ภาระหน้าที่ของครูคือการพัฒนาเยาวชนจึงจำเป็นที่ครูจะต้องมีคุณธรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา ครูต้องยึดหลัก "คุณธรรม" คุณธรรมจะเป็นการกำหนดกรอบแห่งการปฏิบัติของครูเพื่อให้ครูมีคุณค่าสมกับคำว่า "ครู" คุณธรรมครูอาจจำแนกได้ดังนี้

- 1 ต้องมีความรู้พอเพียงและถูกต้องในระดับที่สอน
- 2 รับฟังความคิดเห็นและเคารพเหตุผลของผู้อื่น
- 3 พิจารณาให้เห็นคุณค่าของนักเรียนทุกคนด้วยเหตุผล
- 4 ตัดสินใจกระทำการใด ๆ อยู่บนพื้นฐานของความจริง ไม่ใช้อารมณ์
- 5 รู้จักยืดหยุ่นกับปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขด้วยสันติวิธี
- 6 มีความคิดริเริ่ม รู้จักการนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงการทำงาน
- 7 มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง
- 8 มีอารมณ์มั่นคง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ตลอดเวลา
- 9 ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากวิชาชีพ ซื่อสัตย์สุจริตและจริงใจ
- 10 ภูมิใจในความสำเร็จของตนเองและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน

ประเวศ วะสี (2543: 17-19) ได้กล่าวถึงกระบวนการทางปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาตนเอง ไปสู่พัฒนาการทางจิตวิญญาณของมนุษย์อันได้แก่

- 1 ผีกลังเกิดในการทำกิจกรรม การทำงานเพราะการสังเกตรวมจะทำให้เกิดความรู้อย่าง
- 2 ผีกลังการบันทึก เพื่อแก่นนิสัยประจำชาติ เพราะคนไทยมีนิสัยไม่ค่อยชอบบันทึก
- 3 ผีกลังการนำเสนอ เพราะก่อนการนำเสนอต้องมีการศึกษาถึงผู้ฟัง ต้องมีการเตรียมเรื่องที่จะบรรยายต้องคิดว่าอะไรมีลำดับขั้นตอนอย่างไร

- 4 ผีกลังการฟัง การได้ยินมากทำให้ฉลาดมาก
- 5 การบูชา วิถีชนา เมื่อมีการฟังย่อมมีการสอบถาม การสอบถามและได้รับคำตอบถือเป็นกระบวนการทางปัญญา

- 6 การตั้งสมมุติฐานและการตั้งคำถาม ช่วยให้เกิดปัญญาแต่ต้องเป็นการตั้งคำถามที่มีเหตุผล

- 7 การค้นหาคำตอบการค้นหาคำตอบเป็นความสุขโดยค้นหาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

8 การวิจัย เน้นกระบวนการเดียวกับกระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเป็นวิถีชีวิต ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเป็นความรู้ที่มีคุณค่า

9 การเชื่อมโยง บูรณาการ เมื่อได้รับความรู้จะไรมาอย่าหยุดอยู่แค่นั้นให้บูรณาการโยงไปสู่ภาพรวม

10 ฝึกการเขียนรายงาน บทความทางวิชาการ จากกิจกรรม การทำงาน ประสบการณ์ เพื่อยกระดับสติปัญญาขึ้นไปอีกขั้น เนื่องจากการเขียนต้องใช้ความรู้ทั้งหมด จากที่มีอยู่ บูรณาการ เชื่อมโยงแล้วเรียบเรียงสู่องค์ความรู้ใหม่

อารี พันธมณี (2545 19-21) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเป็นผู้ที่สามารถ พัฒนาความเป็นปัญญาเลิศและความสามารถเฉพาะด้านของนักเรียนไว้ว่า

- 1 รู้และเข้าใจวิธีการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้
- 2 ต้องเป็นผู้ที่ใจกว้างพอยอมรับความคิดใหม่ๆ ไม่จำกัดอยู่แต่เพียงความคิดของตนเท่านั้น
- 3 มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าสำรวจสิ่งต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเช่น เอกสาร หลักสูตร วิธีการสอน ตำรา วัสดุอุปกรณ์
- 4 ต้องหมั่นศึกษา ใฝ่หาความรู้ เพื่อประเทืองสติปัญญาของตน
- 5 ฝึกจิตใจให้เป็นคนมีจิตใจกว้าง และไม่ขลาดกลัวที่จะเผชิญและยอมรับความจริง
- 6 ต้องพัฒนาความสนใจให้เป็นผู้ที่มีความสนใจรอบด้าน สนใจกิจกรรมต่างๆ หลากๆ อย่าง
- 7 พัฒนาความสามารถในการอ่านทั้งความรู้ในสาขาวิชาชีพและข่าวสารบ้านเมือง
- 8 ควรเป็นคนที่มีความว่องไว กระฉับกระเฉง และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างดี
- 9 ต้องมีความเชื่อว่า "การศึกษาไม่ได้จบสิ้นเมื่อครูก้าวออกจากห้องเรียน แต่การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต" ฉะนั้นครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

10 ต้องให้ความสนใจกับนักเรียนอย่างจริงจัง โดยการให้ความเอาใจใส่ ศึกษา สังเกตเด็ก อย่างละเอียดถี่ถ้วน

11 ควรสนใจและร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างกระตือรือร้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บ้านกับโรงเรียน

พระธรรมปิฎก (2540 1-5) ได้กล่าวความเป็นคนสมบูรณ์แบบหรือผู้ที่จะเป็นมนุษย์โดย สมบูรณ์เพื่อไว้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองไปสู่คนสมบูรณ์แบบไว้ดังนี้

1 ธัมมัญญตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือรู้จักหลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไป เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต

2 อตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลัก การที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ ที่ตนปฏิบัติ

3 อัตตัญญูตา รู้ตน คือรู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเรา โดยฐานะมีภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัดเพียงไหน อย่างไร

4 มัตตัญญูตา รู้ประมาณ คือรู้จักพอดี เช่นรู้จักประมาณ ในการบริโภค ในการจ่ายทรัพย์ ให้ทำแต่ความพอดีแห่งและปัจจัยหรือองค์ประกอบ

5 กาลัญญูตา รู้กาล คือ รู้เวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ให้ทันเวลาให้พอเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

6 บริสัญญูตา รู้ชุมชน คือรู้จักถิ่น รู้จักชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน

7 ปุคคัลลัญญูตา รู้บุคคล คือรู้จักและเข้าใจความแตกต่าง แห่งบุคคล โดยอัธยาศัยและคุณธรรม ควรจะคบหาด้วยหรือไม่อย่างไร

จากวิธีการปฏิบัติในการพัฒนาตนเองที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะพบว่ามีความแตกต่าง หลากหลายวิธีการ ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวทางได้ดังนี้

- 1 มีความจริงใจ ตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง
- 2 เพิ่มพูนความสามารถโดยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการต่าง ๆ
- 3 การมีความประพฤติและทัศนคติที่ดี
- 4 มีการสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา
- 5 ใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 6 มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูขึ้น เพื่อเป็นกรอบเป้าหมายและมาตรฐานในการพัฒนาข้าราชการครู โดยมีหลักการมุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกระดับ ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการปฏิบัติ วิชาชีพอันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน เต็มศักยภาพและคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งให้มีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2539 บทนำ)

ในการประอาชีพทุกอาชีพผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณและผู้ประกอบอาชีพคนนั้น มีระเบียบคุรุสภาเรื่องจรรยาบรรณครู โดยกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบ ครูที่อยู่ในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่เป็สมาชิกขององค์การคุรุสภาเท่านั้น (อมร รักษาสัตย์ 2530 : 532) นอกจากคุรุสภาได้กำหนดจรรยาบรรณครูแล้วคุรุสภายังส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปีพ.ศ. 2533 ประกอบด้วย ด้านรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ

มุ่งพัฒนา เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมินจึงไม่มี ความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามเกณฑ์เท่าที่ควรในปี พ.ศ. 2537 ครุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน จากเดิม 4 ด้านเป็น 11 ข้อ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2539 คำนำ) และเมื่อพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ประกาศใช้คุรุสภาได้ ดำเนินการพิจารณาความสอดคล้องของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู กับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติซึ่งกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้อนุมัติให้เพิ่มหลักเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอีก 1 เกณฑ์ เป็น 12 เกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2544 คำนำ)

จากจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ที่คุรุสภากำหนดให้มี 9 ประการดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณครู 9 ประการ(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2544 64)

- 1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการ ศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
  - 2 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
  - 3 ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
  - 4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และ สังคมของศิษย์
  - 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช่ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
  - 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนา ทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
  - 7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
  - 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
  - 9 ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย
- จากการศึกษาแนวคิดของสำนักงานคุรุสภาผู้วิจัยได้ศึกษาจรรยาบรรณข้อ 6 และพบว่า การ พัฒนาตนเองของครูนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อ การพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ โดยการใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง แลเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้าน วิสัยทัศน์ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3 การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านการพัฒนาครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาครูย่อมพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์และด้านบุคลิกภาพมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.1 ด้านวิชาชีพ

ครูที่พัฒนาวิชาชีพต้องแสดงนิสัยแห่งการพัฒนาผู้เรียนเป็นประจำดังที่ โกวิท ประวาลพุกษ์ และ กมล ภูประเสริฐ (2532 51-56) กล่าวไว้ในเรื่องกระบวนการพัฒนาว่ายุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูหรือวิชาชีพอื่นใดก็คือการคิดค้นหา และการใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ ไม่ว่าการทำงานนั้นจะอยู่ในเรื่องใดก็ตาม ย่อมมีแนวทางใหม่ ๆ ที่จะทำให้ได้ผลดีกว่าเดิมเสมอ และได้กล่าวถึงการทำงานของครูว่า การสอนแบบใดเนื้อหาแบบใด เวลาใด ต่อเด็กกลุ่มใดที่มีผลไม่เป็นที่น่าพอใจ คุณภาพนักเรียนยังไม่ถึงเกณฑ์จะมีวิธีใดบ้างที่จะทำให้ดีขึ้น นักเรียนชำนาญมากขึ้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิธีการเหล่านี้เมื่อนำมาใช้จริง ปฏิบัติจริง จะได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่อาชีพครูเป็นอาชีพที่อาศัยวิชาการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นวิชาชีพ ขั้นสูงที่ต้องฝึกฝนเรียนรู้โดยอาศัยหลักการทฤษฎีหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน จนสามารถนำไปปฏิบัติการเรียนการสอนได้อย่างกลมกลืน ครูที่พัฒนาวิชาชีพของตน คือ ครูที่พัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ด้วยการคิดค้นวิธีการที่ดีกว่าเดิมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากใคร แต่เกิดจากการตัดสินใจ ค้นหา ปฏิบัติจริง ประเมินและปรับปรุงด้วยตนเองจนเห็นผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม กระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพครูจึงสอดคล้องกับกระบวนการสอนของครูซึ่งกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2538 14-15) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิบัติงานของครู ก็คือ ค้นหาค้นคว้าของนักเรียน หาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาและใช้วิธีการนั้น ๆ จนเกิดผลดี และกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการสอนของครูไว้ดังนี้

- 1 มีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนเรียนรู้ได้ ถ้าครูจัดประสบการณ์อย่างเหมาะสม
- 2 วิเคราะห์หาจุดที่จะพัฒนาของนักเรียน โดยการเปรียบเทียบความสามารถที่ควรจะเป็นและความสามารถที่เป็นอยู่ เพื่อกำหนดความสามารถที่จะพัฒนาของเด็กทั้งชั้นและรายบุคคล
- 3 แสวงหาคัดเลือกวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับความสามารถที่จะพัฒนา
- 4 ลงมือปฏิบัติการสอนด้วยกลวิธีหลากหลาย ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าการฟังและการอ่านเพียงอย่างเดียว
- 5 ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะเพื่อหาทางปรับปรุงความก้าวหน้า
- 6 นำผลงานของนักเรียนไปเสนอในที่ประชุมต่าง ๆ อย่างภาคภูมิใจ

ครูเป็นกลจักรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องมีขึ้นในโรงเรียน ในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท และในระบบการศึกษาทั้งระบบหากจะเร่งการ

เปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้ได้ผลอย่างจริงจังการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาวิชาชีพครู ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของตนโดยไม่ต้องรออนุญาตใด ไม่ต้องรออนุญาตต้นสังกัดส่งเข้าอบรม ประชุมสัมมนา เนื่องด้วยวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพระดับสูง แขนงหนึ่งในสังคม เพราะมีหน้าที่ให้บริการประชาชน มีลักษณะที่ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมี จรรยาบรรณของตนเอง นอกจากครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องมีความ จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนได้

ในการพัฒนาตนเองของครูในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีการพัฒนาทักษะในด้านการจัดการ การศึกษาที่สำคัญในหลาย ๆ เรื่อง โดยเฉพาะทักษะในการสอนและการปฏิบัติงานของครูโดยทั่วไป ดังเช่นที่ อำไพ สุจริต (2533 30) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่พึงปรารถนาว่า นอกจากครูจะต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมนิยม หรือเจตคติที่ดีในวิชาชีพแล้ว ครูควรจะต้องพร้อมด้วยคุณสมบัติที่ สำคัญและจำเป็นอีกอย่างหนึ่งได้แก่ การมีทักษะในการสอนและการปฏิบัติงานครู ซึ่งจำแนกเป็น ทักษะที่สำคัญและจำเป็นหลายประการ เช่นอธิบายเก่ง สอนสนุก ความสามารถในการใช้สื่อ นักจัดกิจกรรม สามารถสร้างบรรยากาศที่น่าเรียน ได้รับความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนมีความ สามารถในการชี้แนะแนวทางในการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องโดยใช้นวัตกรรมหรือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่นเดียวกันกับ ไพรัช อรรถกามานนท์ (2545 1) ที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของ ครูโดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า “การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จะต้องจัดโดย เน้นกระบวนการและต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” การจัด การศึกษาในลักษณะนี้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาข้อที่ 22 (ด้านปัจจัย) ซึ่งเป็นมติของสำนัก นายกรัฐมนตรี ในการอนุมัติมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 27 มาตรฐาน จากการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวครูจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะในด้านการ จัดการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการเรียน การสอนได้สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดที่ ครูควรต้องปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการศึกษาข้อที่ 22 ดังนี้

1 มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการวิเคราะห์ เป้าหมาย สาระของหลักสูตรและ เป้าหมายของการจัดการศึกษา ที่จะเน้นให้ครูจัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งทาง ด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2 ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ตัวหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวหรือ แปลนของบ้าน จึงเป็นภาพรวมของสิ่งที่เรามุ่งหวังหรือจุดหมายปลายทาง ดังนั้น การที่ครูจะจัด กิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหาวิชาใด ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายหรือจุดประสงค์ตามที่หลักสูตร ระบุไว้ ครูผู้สอนจะต้องอาศัยหลักสูตรเพื่อช่วยในการสอน โดยการศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ แล้วนำไป แปลงเป็นภาคปฏิบัติหรือการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวังไว้

3 ความสามารถในการจัดทำแผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้ การสร้างแผนการสอนหรือการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นทักษะทางวิชาชีพครูอย่างหนึ่ง ที่ครูทุกคนควรจะพัฒนา โดยการสร้างหรือออกแบบแผนการสอนให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับจุดประสงค์และเนื้อหาของแต่ละบทเรียน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ (how to learn) ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละเนื้อหาและจุดประสงค์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูเป็นผู้จัดเตรียมกิจกรรมนักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ และพยายามเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นทักษะที่สำคัญประการหนึ่งของวิชาชีพครูในปัจจุบันเนื่องจากการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งครูจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า ทดลองฝึกปฏิบัติฝึกวิธีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย ความรับผิดชอบในการทำงาน ฝึกให้ผู้เรียนได้มีโอกาสประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง สร้างจิตสำนึกของการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

5 ความสามารถในการวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน ทักษะในด้านการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพของผู้เรียนและประเมินการสอนของครู ซึ่งในปัจจุบันการประเมินผลการเรียนการสอน จะเน้นการประเมินโดยใช้ลักษณะการประเมินตามสภาพจริง (authentic assesment) ได้แก่การพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม การทดสอบและการประเมินพัฒนาการเรียนรู้จากแฟ้มพัฒนางาน(portfolio)

6 ความสามารถในการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพ การวัดผลประเมินผลจะไม่มีประโยชน์เลยถ้าขาดการนำผลที่มาประเมินเพื่อ พิจารณาผลของการจัดการเรียนรู้ว่าประสบความสำเร็จ หรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการใด ผู้เรียนผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาแผนการสอน การพิจารณาการสอนซ่อมเสริมเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งความจำเป็นที่จะต้องมีการหาหลักฐานยืนยันคุณภาพหรือการผ่านเกณฑ์การศึกษาของผู้เรียนมาใช้พัฒนาคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้

ทักษะทางวิชาชีพที่ได้กล่าวมา จะพบว่าล้วนแต่เป็นทักษะสำคัญและจำเป็นที่ครูจะต้องมีและพัฒนาทักษะเหล่านั้นให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปทักษะทางวิชาชีพ ที่ควรจะต้องมีการพัฒนาได้ดังนี้

- 1 ความรู้คว เราสามารถในการพัฒนาหลักสูตร
- 2 ความสามารถในการจัดทำแผนการสอนและพัฒนาสื่อ
- 3 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4 ความสามารถในการวัดผลประเมินและการนำผลการประเมินมาใช้

สอดคล้องกับ อัญชลี สิรินทร์วรารวงศ์ (2537 17-18) ได้อธิบายว่า การพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพครู จะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ประการแรกได้แก่ ความกระตือรือร้น ของครูที่ใฝ่ใจศึกษาหาความรู้ในวิทยาการทั้งหลายอันเกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน เพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาและสร้างสรรค์วิทยาการใหม่ๆ ประการที่ 2 ได้แก่การส่งเสริมสนับสนุนของรัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียนให้ครูได้เข้ารับการศึกษอบรมเพิ่มพูนความรู้ในวิทยาการด้านต่าง ๆ แนวทางซึ่งครูควรประพฤติปฏิบัติเพื่อพัฒนาศักยภาพในวิชาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการสภา กล่าวว่าครูควรจะต้องศึกษาวิธีการและพฤติกรรมสำคัญ คือ

- 1 ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพ อยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น หาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ จัดทำและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อ ต่าง ๆ ตามโอกาส เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือฟังการบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการ ฯลฯ
- 2 มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพ และเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประกอบกระบวนการเรียนการสอน ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
- 3 แสดงออกทางร่างกาย กริยา วาจาอย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ ตัวอย่างเช่น รักษาสุขภาพ และปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่งกายสะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะ และทันสมัย มีความกระตือรือร้น ใฝ่ต่อความรู้ลึกของสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภา 2544 70 – 71)

กล่าวโดยสรุปในเรื่องการใช้ทักษะทางวิชาชีพหรือการพัฒนาด้านวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝน ค้นคว้า ปรับปรุงตนเองด้วยวิธีการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา เข้ารับการอบรม ฟังการบรรยาย เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี ทักษะและวิธีการสอน สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในอาชีพครู

### 3.2 ด้านวิสัยทัศน์

#### วิสัยทัศน์ของครูและผู้บริหารโรงเรียน

วิสัยทัศน์ เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษ ว่า VISION ที่มีผู้กล่าวถึงและให้ความสนใจกันมากในปัจจุบัน ซึ่งมีผู้ให้คำแปลหรือความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ แตกต่างกันไปมากมายไม่ว่าจะเป็นในหมู่นักการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และศาสตร์แขนงอื่นๆ ที่ให้คำแปลว่า วิสัยทัศน์ คือการมีหูตากว้างไกล การมองการณ์ไกล การสร้างภาพอนาคต ทศนภาพ จินตภาพ ทศนวิสัย มโนทัศน์ วิจาร์ณทัศน์ และวิสัยทัศน์ เป็นต้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะใช้คำว่า วิสัยทัศน์ในคำแปลของ วิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ให้คำจำกัดความของวิสัยทัศน์แตกต่างกันออกไป ดังเช่น

เบนนิส และนานาส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2538 2, อ้างอิงจาก Bennis,&Nanus 1985) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพลักษณ์ทางสมอง (Mental Image) ของความเป็นไปได้ และสภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเคลือเหมือนความฝันหรืออาจแจ่มแจ้งเหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์

บลูมเบอร์ก และ กรีนฟิลด์ (Blumberg & Greenfield 1986 227-228) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถที่มองเห็นความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้กับสิ่งที่แตกต่างกันในอนาคตที่ต้องการ และกระทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้

เซอร์จิโอวานนี (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2538 2,อ้างอิงจาก Sergioivanni 1987) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์คือภาพในใจ (Mindscape) ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติและการตัดสินใจของบุคคล Mindscape นี้ เราไม่สามารถเห็นด้วยตาไม่เหมือนกับภาพภูมิประเทศ (Landscape) ซึ่งเราสามารถมองเห็นด้วยตา

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 7) ให้ความหมายว่าวิสัยทัศน์ คือภาพขององค์การในอนาคต เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง (Unique) ได้พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถบรรลุถึงได้ (Attainable) ผู้นำจะต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นทิศทางที่ต้องการจะให้องค์การไปทางนั้นและบรรลุสภาพการณ์ที่ปรารถนาได้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 16) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือผลจากการรู้คุณค่าของอดีต หรือในอดีต เข้าใจสภาพปัจจุบันและเตรียมการเพื่ออนาคตที่พึงประสงค์ที่มีความเป็นไปได้

รุ่ง แก้วแดง (2539 129) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตของ องค์การที่ผู้นำและสมาชิกในองค์การร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบัน

เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณาให้เห็นทิศทางขององค์การอย่างชัดเจน มีพลังท้าทาย ทะเยอทะยานมีความเป็นไปได้

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540 13) ได้ให้ทัศนะว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการในอนาคต และมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น

ทศพร ประเสริฐสุข (2541 6) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ เป็นภาพในอนาคตที่เราอยากจะทำให้เกิดขึ้นจริง ๆ ในอนาคตข้างหน้า เป็นระบบที่มีรากฐานมาจากความเป็นจริงในปัจจุบันแล้ว คาดการณ์อนาคตอย่างมีความมุ่งมั่น ทำให้คนในองค์การได้ร่วมกันสำรวจโอกาสที่จะเติบโตและมุ่งมั่นให้ภาพนั้นเกิดขึ้นจริงให้ได้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การในทิศทางที่กว้างกว่าเดิม

ประชุม โพธิกุล (2542 22) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพของอนาคตที่องค์การต้องการจะให้เป็น ซึ่งโดยปกติแล้วจะแสดงออกมาในข้อความ วิสัยทัศน์ที่เป็นการสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์การร่วมกัน

พัฒนิจ โกญจนาท(2542 3) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรมาจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายและนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวไปทั้งหมดนั้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถคาดการณ์ภาพลักษณ์ขององค์การในอนาคตที่แตกต่างจากสภาพปัจจุบัน ซึ่งได้พัฒนาอย่างเป็นระบบ มีความเฉพาะเจาะจง เชื่อมโยงอดีตสู่อนาคต โดยภาพนั้นมีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีเป้าหมายที่เด่นชัด สามารถวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคตได้ความสำคัญของวิสัยทัศน์

ในเรื่องลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ นานาส (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย 2538 23, อ้างอิงจาก Nanus 1992) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ที่ดีควรประกอบด้วย

- 1 มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์การ
- 2 เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการ ช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
- 3 น่าเชื่อถือ
- 4 ใ้มน่านาวจิตปฏิบัติ
- 5 แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
- 6 มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอ ทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ
- 7 บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์การ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 21-24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะ ลึก กว้างไกล และสูง ซึ่งแสดงถึงความไม่ผิวเผิน ไม่ใช่ลักษณะการสร้างภาพที่เน้นเชิงปริมาณโดยขาดความพร้อม ขาดทรัพยากรรองรับ ขาดการผลักดันให้บังเกิดการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง แม้วิสัยทัศน์จะมองแคบได้ แต่ก็ใช้เป็นกรอบการมองที่จุดใดจุดหนึ่ง เป็นการมองสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์สร้างเป็นภาพรวม พิจารณาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหาและปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้ แล้ววิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะอื่นๆ ดังนี้

1 การบรรลุถึงได้ (Attainable or achievable) มวลความคิดที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์นั้นต้องปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่างที่สมเหตุสมผลภายใต้กรอบเวลาที่แน่นอน

2 เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิสัยทัศน์คือ ความสามารถของสมองที่เรียกว่ากระบวนการ (Paradigm) ชุดของความเชื่อ ที่มองโลกปฏิบัติต่อโลก รู้สึกต่อโลก วิสัยทัศน์ที่ดีมีประสิทธิภาพจะไม่หยุดเพียงแค่ความคิดสร้างภาพฉายไปในอนาคต ซึ่งยังถือเป็นวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล แต่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วม สร้างความคิด ความเชื่อ ค่านิยมพื้นฐานร่วมกันช่วยกันผลักดัน แสดงออกเป็นพฤติกรรม ให้เห็นผล

3 น่าท้าทาย (Challenging) การกำหนดวิสัยทัศน์จะกระตุ้นความอยากรู้ อยากเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4 พึงปรารถนา (Desirable) วิสัยทัศน์มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์โน้มนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5 เน้นการปฏิบัติการล่วงหน้า (Proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่ย้อนรอยอดีต วิสัยทัศน์เป็นลักษณะการรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รู้เท่าทันแล้วมีการปฏิบัติการล่วงหน้าผ่านผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรการป้องกันมากกว่าการแก้ไขและปราบปราม

6 มีความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) ที่มุ่งสู่อนาคต ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์จะไม่มีจุดหมายใด ๆ หากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์

7 คุ้มค่า (Worthwhile) คุณค่าและประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ดีจะบังเกิดให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไประยะเวลาหนึ่ง

ลือคและคณะ (ยรรยง อรรถโกศล 2545 : 68 อ้างอิงจาก Locke and others 1991 : 53 - 54) ได้เสนอแนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์จากวิธีการดังต่อไปนี้

1 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลหมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่างๆทั้งในและนอกองค์การ

2 โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูลหมายถึงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อ

กำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถในเรื่องต่อไปนี้คือ การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเด็นและวัฒนธรรมขององค์การความเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ ที่เกิดจากแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนได้ตลอดเวลา

3 โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ

4 โดยการประเมินผลเป็นระยะยาว หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ จะบ่งบอกถึง มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และสามารถนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ รวมถึงการวางแผนพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การถ่ายทอด และการประเมินผล

### 3.3 ด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความสำคัญทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งด้านอาชีพการงานของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ คนที่มีบุคลิกดีย่อมเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับชื่นชมแก่ผู้พบเห็นหรือติดต่อหรือสมาคมด้วย อาชีพครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องพบปะเกี่ยวข้องกับบุคคลทั่วไปอยู่ตลอดเวลา ครูที่มีหน้าตาอ้วน แยมแจ่มใส แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทันสมัย กิริยาอ่อนไหว กระฉับกระเฉง มารยาทเรียบร้อยอ่อนโยน กระตือรือร้นอยู่เสมอ พุดจาด้วยน้ำเสียงสุภาพน่าฟัง พฤติกรรมและการวางตัวที่แสดงให้เห็นถึงความคิดที่ดีงาม ย่อมเป็นที่ประทับใจเลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนครู ลูกศิษย์ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร จะส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี นำมาซึ่งความสำเร็จในหน้าที่การงาน (ธีรศักดิ์ อัครบวร 2542 : 83)

นักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพดังนี้

อัลพอร์ต (ธีรศักดิ์ อัครบวร 2542 : 83, อ้างอิงจากAllport 1967) ให้ความหมายบุคลิกภาพเป็นระบบการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด

เคทเทล (ธีรศักดิ์ อัครบวร 2542 : 83, อ้างอิงจากCattell 1973) กล่าวว่าบุคลิกภาพคือสิ่งที่จะช่วยให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน

ยนต์ ชุมจิต (2535 : 42) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งรวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ

คุณลักษณะภายนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา การพูด กิริยาท่าทางรวมถึงการแต่งกาย ส่วนบุคลิกภายใน เช่น ค่านิยม ความสนใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมั่นใจในตนเอง และอารมณ์ขัน เป็นต้น

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542 : 87) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ สิ่งที่แสดงถึงเอกลักษณ์หรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างจากคนอื่น ๆ ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากสมาชิกในกลุ่มอย่างไรนอกจากนั้นในทัศนะของนักจิตวิทยา บุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลซึ่งเป็นผลรวมของประสบการณ์ที่สะสมมา และแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมต่างๆ ทั้งสังเกตได้และสังเกตไม่ได้

สถิต วงศ์สุวรรณ (2544 : 219 – 221) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูที่ดีครูควรมีบุคลิกภาพที่ดีสามารถเป็นตัวอย่างแก่เด็กได้ ครูเป็นกำลังใจสำคัญในการที่จะช่วยอบรมบ่มนิสัย ให้ความรู้และฝึกทักษะต่างๆ ให้แก่เด็กเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าครูดีก็หวังได้ว่า ลูกบุตร ลูกธิดาที่ครูนั้นสอนก็จะเป็นคนดี และมีผู้พยายามกำหนดไว้ว่าครูที่ดีมีคุณภาพสูงนั้นควรมีบุคลิกภาพอย่างไร เช่น ครูดีมีคุณภาพสูงต้องมีความรู้ดี มีความสามารถสูงมีคุณลักษณะและจิตใจสูง เลี้ยงลูก ปรารถนาดีต่อเด็ก อบรมแนะแนว ให้การศึกษาตามปรัชญาของประเทศชาติ ดังจะนำเอาทัศนะเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของครูที่ดีที่มีผู้แสดงไว้มาให้พิจารณาตามสมควรนอกจากนี้แล้วยังได้ กล่าวถึงบุคลิกลักษณะของครูว่าต้องมีคุณสมบัติดังนี้ -

- 1 มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ สามารถปรับตัวได้ดี 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 มีน้ำเสียง กังวาล แจ่มใส ใช้ภาษาสุภาพไม่หยาบคาย ออกเสียงควบกล้ำถูกต้อง มีเสียงดังมากพอ
- 7 มีความรู้ความสามารถในวิชาที่ตนสอน สอนดี ชยันหมั่นเพียร พยายามชวนชวาย

หาความรู้อยู่เสมอ มีความรู้ทันเหตุการณ์เสมอและมีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ มากพอ

8 มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น  
กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำ ตัดสินใจอย่างเด็ดขาดแน่วแน่ เมื่อออกคำสั่งแล้วต้องทำได้

9 เป็นคนมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

10 มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเที่ยงธรรม ครูต้องไม่อคติลำเอียง  
ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง จะทำให้เสียการปกครองชั้นเรียน รักและหวังดีต่อศิษย์ทุกคนเท่าเทียมกัน

11 มีอารมณ์ขันบ้างพอสมควร จะช่วยให้บรรยากาศของการเรียนการสอนมีชีวิตชีวา  
ไม่ตึงเครียดจนเกินไป ปกติมีอารมณ์แจ่มใส เบิกบาน

12 เป็นผู้เสียสละ มีใจกว้างขวาง ยอมเสียสละเวลา กำลังกาย สติปัญญา  
ทรัพย์สิน เงินทองเพื่อนักเรียนบ้าง

13 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสังคมกับคนทุกระดับได้ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส  
มีความเป็นกันเองดี มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นๆ

14 มีเมตตาธรรม คอยให้ความช่วยเหลือ โอบอุ้มคุ้มครองศิษย์ ของตนตลอดไป  
ไม่อาฆาต มุ่งร้ายต่อศิษย์ มีแต่การอภัย มีความเห็นอกเห็นใจนักเรียน

15 มีความสามารถทางสติปัญญาดี

16 มีความสนใจในอาชีพครูอย่างแท้จริง ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษา  
และอาชีพครู มีอุดมคติในการทำงาน

การพัฒนานุคลิกภาพของครู

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542 93) กล่าวว่า การพัฒนานุคลิกภาพ หมายถึง การวิเคราะห์  
บุคลิกภาพของแต่ละคนว่าเหมาะสมเพียงใดแล้วพยายามปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังขาดหรือ  
บกพร่องให้เหมาะสม หรือเป็นไปในลักษณะที่ตนปรารถนา

การพัฒนานุคลิกภาพของครู หมายถึง การแก้ไข ปรับปรุงและฝึกฝนบุคลิกภาพทั้งทางด้าน  
ร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านอารมณ์ บุคลิกภาพทางด้านสังคม และบุคลิกภาพทางด้านสติปัญญา  
ของครูให้เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพครูในลักษณะเดียวกัน กับประไพ สิริทธิเลิศ (2542 92)  
กล่าวว่า

การพัฒนานุคลิกภาพ หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขและฝึกฝนพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายใน  
ของบุคคลให้เหมาะสม สำหรับผู้ประกอบอาชีพครู การมีบุคลิกภาพที่ดีย่อมเป็นที่ชื่นชอบ เลื่อมใส  
ศรัทธาแก่ศิษย์ เพื่อครู ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นที่ติดต่อประสานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังนั้นการ  
พัฒนานุคลิกภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะตามที่สังคมต้องการ

การพัฒนาบุคลิกภาพครูหมายถึง การปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพในส่วนที่ขาดหายไปหรือบกพร่อง การเสริมสร้างหรือฝึกฝนบุคลิกภาพที่พึงประสงค์จำเป็นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางด้านร่างกาย ทางด้านอารมณ์ ทางด้านสังคม และทางด้านสติปัญญา โดยอาศัยขบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ

#### วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพของผู้ประกอบอาชีพครู ควรได้ทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมทั้งร่างกายและจิตใจ ควบคู่กันไป ประไพ ลิทธิเลิศ (2542 : 92) ได้อธิบายไว้ดังนี้

#### 1 วิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) สำหรับตรวจสอบหาข้อบกพร่อง

1 1 ด้านร่างกาย ได้แก่ การนั่ง ยืน เดิน พุด การแต่งกาย และการรับประทานอาหาร

1 2 ด้านอารมณ์ ได้แก่ ความมั่นคงในอารมณ์ อารมณ์เย็น อารมณ์ดี อารมณ์ขัน

1 3 ด้านสังคม ได้แก่ มารยาทที่ดี ความจริงใจ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์

1 4 ด้านสติปัญญา ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การเลือกกิจกรรม และการแก้ไขปัญหา

ต่างๆ หรือให้ผู้ใกล้ชิดได้วิพากวิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา และยอมรับที่จะปรับปรุงด้วยความเต็มใจ หากตรวจสอบพบข้อบกพร่องให้เก็บข้อมูลไว้ และพัฒนาปรับปรุงตนเองต่อไป

2 การปรับปรุงตนเอง (Self Improvement) เป็นขั้นตอนที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วและได้ทราบข้อมูลที่เป็นที่บกพร่อง ข้อบกพร่องบางอย่างอาจจะเกิดจากนิสัย บางอย่างอาจจะเกิดจากการเรียนรู้ที่ผิด ดังนั้นการจะปรับปรุงตนเองต้องวิเคราะห์ข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

3 การฝึกตนเอง (Self Disciplines) หลังจากการปรับปรุงตนเองแล้ว ต้องพยายามฝึกให้เป็นนิสัย

4 การประเมินตนเอง (Self Evaluation) การประเมินผลทางบุคลิกภาพควรให้ผู้อื่นประเมินจะทำให้มั่นใจมากขึ้น

สรุปการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เป็นการ หาข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาโดยอาศัยวิธีการ วิเคราะห์ ปรับปรุง ฝึกฝนตน และการประเมินตนเองเพื่อการพัฒนาตนเอง

#### 4 หลักการแนวคิดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544 : 2 – 13) เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานทั้ง 12 ข้อคุรุสภาในฐานะผู้กำหนดเกณฑ์ดังกล่าวได้วางแนวการปฏิบัติไว้ดังนี้

1 เมื่อได้เห็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเล่มนี้แล้ว ขอให้อ่านและทำความเข้าใจในความหมายและเจตนารมณ์ของเกณฑ์แต่ละข้อ ถ้ามีโอกาสทำความเข้าใจร่วมกับเพื่อนครูหรือบุคคลอื่นก็ควรวิพากษ์วิจารณ์ เกณฑ์เป็นรายข้อ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกัน

2 ประเมินตนเอง ด้วยการวิเคราะห์ด้วยใจเป็นธรรมว่า ท่านได้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครูตามเกณฑ์ครบทั้ง 12 ข้อหรือไม่ ถ้ายังไม่ครบให้พิจารณาทบทวนว่ายังขาดหรือบกพร่องในเรื่องใด

3 ประเมินระดับคุณภาพของตนเอง เมื่อมั่นใจว่าตนเองได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ข้อใดแล้ว ให้ประเมินคุณภาพของตนเองว่าในเกณฑ์ข้อนั้นท่านอยู่ในระดับใด

4 ถ้ามีโอกาสควรเปิดใจกว้างให้เพื่อนครูหรือผู้ร่วมงานคนใดคนหนึ่งหรือหลายคน ประเมินว่าท่านได้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครบตามเกณฑ์ทั้ง 12 ข้อหรือไม่ ถ้าไม่ครบถามว่าขาดข้อใดหรือบกพร่องข้อใด และให้บุคคลเหล่านั้นประเมินด้วยว่าท่านอยู่ในระดับใด ของเกณฑ์แต่ละข้อผลการประเมินของบุคคลต่าง ๆ อาจไม่ตรงกัน ท่านควรยอมรับผลการประเมินนั้น ๆ และนำมาเทียบกับผลการประเมินตนเอง

5 เมื่อท่านประเมินตนเองหรือรับฟังการประเมินจากเพื่อนครูแล้ว ขอให้ภูมิใจในข้อที่ท่านได้ปฏิบัติโดยเฉพาะข้อที่ได้ระดับ 3 ขอให้ท่านพยายามพัฒนาตนเองในข้อที่ท่านอยู่ระดับ 1 หรือ 2 หรือที่ยังไม่ได้ปฏิบัติ อย่างน้อยก็ขอให้ท่านเกิดความ รู้สึกอยากจะทำพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ครบตามเกณฑ์

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537

|               |                                                                |
|---------------|----------------------------------------------------------------|
| มาตรฐานที่ 1  | ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ    |
| มาตรฐานที่ 2  | ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน |
| มาตรฐานที่ 3  | มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ                                |
| มาตรฐานที่ 4  | พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง                    |
| มาตรฐานที่ 5  | พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ                |
| มาตรฐานที่ 6  | จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน        |
| มาตรฐานที่ 7  | รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ                   |
| มาตรฐานที่ 8  | ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน                          |
| มาตรฐานที่ 9  | ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์                    |
| มาตรฐานที่ 10 | ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน                        |

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 เกณฑ์ นั้นเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน โดยจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มมาตรฐานที่ 1 -3 เป็นกลุ่มการพัฒนาตนเองเพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน กลุ่มมาตรฐานที่ 4 -7 เป็นกลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะในการปฏิบัติงานและ กลุ่มมาตรฐานที่ 8 -12 เป็นกลุ่มการพัฒนาชุมชน เพื่อกำหนดเป็นคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกมาตรฐานในแต่ละกลุ่ม โดยแต่ละมาตรฐานนั้นจะเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล เนื่องจากโรงเรียนเทศบาลอยู่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อ เป็นการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นจนทำให้เกิดผลดีแก่ผู้ปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงยึดมาตรฐานที่ 1 มาตรฐาน 6 มาตรฐานที่ 8 และมาตรฐานที่ 9 เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่มนำมาเป็นกรอบในการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

## 5 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ในการปฏิบัติงานนั้นถ้าจะให้เกิดผลดีกับงานที่ปฏิบัติผู้ปฏิบัติต้องยึดมาตรฐานหรือเกณฑ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามแนวนโยบายผู้วิจัยจึงนำแนวทางดังต่อไปนี้มาเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

### 5.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่นการประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

#### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการ จัดตั้ง การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครูและการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์การ สมาคม ชมรม ที่พัฒนาส่งเสริมวิชาชีพครู นอกจากทางที่ราชการจัดตั้ง การเป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา และมีผลงานทางวิชาการ เผยแพร่อยู่เสมอ

สมาน รังสิโยภพ (2535 : 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกในหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็น กระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่นความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2532 : 8) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล คือ กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูน สมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและทัศนคติ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 106) สรุปว่า กระบวนการพัฒนาข้าราชการครูมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การนิเทศ การอบรม สัมมนา และประชุมปฏิบัติการ การศึกษาต่อ และการดูงานทัศนะศึกษา

กรมสามัญศึกษา (2537 : 116-117) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้

- 1 ให้ศึกษางานไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงาน (on the job study)
- 2 ทำการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ (orientation)
- 3 ให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยไปพลาง (apprenticeship training)
- 4 ให้มีการฝึกงานระหว่างการศึกษา (internship training)
- 5 ฝึกงานระยะสั้น (leaner training)
- 6 ให้ศึกษาอบรมนอกเวลาทำการ (outside courses)
- 7 ให้ศึกษาเพิ่มเติม (retraining)

สรุปได้ว่าการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึงการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้มีความรอบรู้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ มีการเผยแพร่ ความรู้และผลงานทางวิชาการอย่างเสมอเช่นการประชุม การอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการและ สามารถเสนอความรู้ใหม่กับผู้อื่นและสังคมได้

## 5.2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ ผู้เรียนปฏิบัติงานตามแบบ หรือทำตามตัวอย่าง และผู้เรียนทำตามข้อกำหนดหรือคำสั่ง

ระดับ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอด (Concept) เป็นหลักโดยพิจารณาจาก ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด และผู้เรียนค้นหาความรู้ และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

ระดับ 3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดกระบวนการ และการสร้างนิสัยเป็นหลักโดยพิจารณาจาก ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการใช้สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติงานตามศักยภาพ ผู้เรียนประเมินตนเอง และปรับปรุงตนเอง และการเรียนการสอน มุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพติดตัวผู้เรียนตลอดไป

วัลลภา กันทรพัญ์ (2543 : 19) ได้ให้คำจำกัดความของกระบวนการว่า เป็นแนวทางดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีขั้นตอน ซึ่งวางไว้อย่างเป็นลำดับตั้งแต่ต้นจนเสร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ ในทำนองเดียวกัน สงบ ลักษณะ (2533 : 15) ได้ให้ความหมายกระบวนการ หมายถึง การดำเนินงานเป็นขั้นตอนนำไปสู่ผลที่ต้องการ

กรมวิชาการ (2535 : 3) สรุปถึงการจัดการเรียนการสอนว่า

การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หมายถึงการจัดเนื้อหาและกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต การสอนที่จัดเนื้อหาและกิจกรรมให้เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน และการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือคิดหาความรู้และลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ หมายถึงการที่ครูใช้วิธีการสอนหลายๆ แบบให้เหมาะสมกับเนื้อหาและ จุดประสงค์การเรียนรู้โดยวิธีการสอนที่แก้ปัญหา กระบวนการทำงานและ การฝึกกระบวนการต่างๆ จนติดเป็นนิสัย การฝึกให้นักเรียนหาความรู้โดยเน้นกระบวนการจะทำให้ให้นักเรียนนำข้อมูลมาคิด วิเคราะห์ เปรียบเทียบ สร้างทางเลือก ประเมินผล จนจำข้อมูลและเกิดความเข้าใจโดยไม่ต้องท่องจำ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 70) ได้กำหนดแนวทางในการปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยให้ผู้สอนปรับวิธีการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล มุ่งให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ รู้จักคิดวิเคราะห์ แสวงหาความรู้ และรู้จักการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งเน้นให้เด็กแสวงหาความรู้ได้ด้วยตัวเอง จนเป็นนิสัยที่ติดตัวถาวร เน้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์ชี้แนะแหล่งความรู้และข้อมูลที่ทันสมัยให้แก่ผู้เรียน

### 5.3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นอยู่อย่างสม่าเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

#### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากการแต่งกาย สุภาพ เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้วาจาสุภาพ มีความประพฤติเรียบร้อย มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนแทรกในกระบวนการเรียนการสอน โดยพิจารณาจาก การใช้คำแนะนำ การเชิญชวนให้ปฏิบัติ การแก้ไขข้อบกพร่อง การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีเลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัยโดยพิจารณาจาก เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

คณะกรรมการข้าราชการครู (ก ค ) ได้กำหนดลักษณะของครูที่ดีไว้ 10 ประการ (เอกสิทธิ์ คงตระกูล 2541 : 3 – 5) ดังต่อไปนี้

- 1 มีความรู้ดี หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
- 2 มีความสามารถดีในการปฏิบัติงาน
- 3 มีความประพฤติดี ปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
- 4 รักงานวิสัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน

5 กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์

6 สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ทุกคนติดตามส่งเสริมแก้ไขการเรียนและความประพฤติของศิษย์

7 ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุรา การพนัน และบุหรี่

8 มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาท้องถิ่นและสังคม

9 ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายและประหยัด

10 แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทุกโอกาส

สุทธาสินี วิเวกานนท์ (นงลักษณ์ พหลเวชช์ และคณะ (2539 : 19 ,อ้างอิงจาก สุทธาสินี วิเวกานนท์ 2538 : 33) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูในสังคม สมัยใหม่ไว้ดังนี้

1 มีความรู้ทั้งทางวัฒนธรรมทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และการจัดการความรู้ทางวัฒนธรรมจะทำให้เข้าใจรากฐานของตนเอง ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะทำให้เข้าใจเรื่องสมัยใหม่ความรู้ทางการจัดการจะช่วยให้มีประสิทธิภาพและการประกอบกิจการได้ กว้างขวางสามารถสร้างงานได้เอง

2 ประกอบอาชีพได้การศึกษาจะต้องสัมพันธ์กับ การส่งเสริมให้ประกอบอาชีพได้เพื่อป้องกันการว่างงานและเป็นการสร้างเศรษฐกิจที่มีฐานกว้าง

3 การเข้าถึงความหลากหลาย และความเป็นนานาชาติ ความหลากหลายเป็นธรรมชาติเป็นความงามและให้ความมั่นคง ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางชีวภาพ สังคม วัฒนธรรม หรือเศรษฐกิจการศึกษา ควรทำให้คนเข้าถึงความหลากหลาย ความเป็นนานาชาติ เป็นความหลากหลายอย่างหนึ่ง ในสมัยปัจจุบันที่มีความเชื่อมต่อกันทั้งโลก มิติของความเป็นนานาชาติจะช่วยให้เข้าใจและอยู่ร่วมโลกได้ดีขึ้น ตลอดจนเข้าใจตัวเองดีขึ้นเมื่อรู้จักคนอื่นด้วย

สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์ (2538 : 22) ได้เสนอลักษณะของครูที่พึงประสงค์ มีดังนี้

1 มีความเป็นครู คือ ทำตนเองเป็นแบบอย่างที่ดี รักเมตตาปราณีเด็ก รักอาชีพครูใฝ่รู้โลกทัศน์กว้าง รับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะ ยุติธรรมมีชีวิตที่สงบและเรียบง่ายมีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน

2 มีความรู้ดีในด้านดังนี้

2.1 มีวิชาชีพเฉพาะอย่างลึกซึ้งเหมาะสมตามระดับการศึกษาที่จะสอน

2.2 วิชาชีพครูวิทยาการจัดการจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัย การประเมินผล

2.3 ความรู้ทั่วไปโดยเฉพาะเรื่องส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ

3 ความสามารถในการสอน วิธีการอบรม และการพัฒนา และการเป็นผู้นำ ผู้ตามและผู้ประสานงานที่ดี โดยได้รับการฝึกปฏิบัติเหมาะสมจนเกิดทักษะ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึงการประพฤติและปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาและมีความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

#### 5.4 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

##### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก ความเข้าใจงาน ความสำเร็จของงาน และ ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย และผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางาน และสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมาย อย่างครอบคลุม และสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

ในสังคมผู้ที่เป็นครูด้วยกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสามัคคีกัน โรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน ครูทุกคนมีความรักใคร่กลมเกลียวเช่นพี่เช่นน้อง เคารพนับถือตามลำดับอาวุโสตามลำดับหน้าที่ตำแหน่ง การงาน ครูทุกคนในโรงเรียนต้องรู้จักหน้าที่ของตน หน้าที่ของครูต่อโรงเรียน

(พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ 2532 67-68) มีดังนี้

- 1 เข้าใจจุดมุ่งหมายและแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน และวางแผนการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน
- 2 จัดโปรแกรมการสอนให้น่าสนใจอยู่เสมอ
- 3 รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย
- 4 ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ ของโรงเรียน

- 5 เสนอแนะให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงงานโรงเรียน
- 6 ให้ความร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน
- 7 ต้อนรับและแสดงอัธยาศัยไมตรีต่อผู้มาติดต่อโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป ความสามัคคีในกลุ่มครู ทำให้ครูทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้ครูทุกคนรู้จักระดมพลังความคิด กำลังทรัพย์ กำลังกาย เพื่อพัฒนาโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

ชูศักดิ์ แสนปัญญา(2536 71-74) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานไว้ 10 ประการคือ

- 1 มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน
- 2 หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อนร่วมงาน
- 3 อย่าขัดทอดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน
- 4 ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ควร
- 5 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ
- 6 ให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบในเรื่องที่เขารับผิดชอบ
- 7 ฟังและยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานบ้างตามเหตุผล
- 8 หลีกเลี่ยงการทำตัวเหนือเพื่อนร่วมงาน
- 9 ให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในยามทุกร้อน
- 10 ออกไปพบกับเพื่อนบ้างตามสมควร

สรุปได้ว่าการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและยอมรับถึงความสามารถให้ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจรวมถึงการใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้งานต่างๆของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

## 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการปฏิบัติงาน

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาวิจัยและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเช่น เชาวฤทธิ์ ขำเหลือ (2546 บทคัดย่อ) ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในระดับมาก ด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและด้านเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด ในลักษณะเดียวกันกับ วัชรระ ชานูตะโร(2533 บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษาระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษาในด้าน

บุคลิกภาพ มีความรู้และทักษะในหลักสูตรและเนื้อหา ด้านสมรรถภาพในการเรียนการสอนด้านสื่อ การเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผลอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานพ แก้วขาว(2536 :10) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพัทลุงพบว่า ครูมีความปรารถนาที่จะสร้างที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร และประพฤติตนให้มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมและโอกาสตลอดจนแรงจูงใจต่างๆ แต่การ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการปฏิบัติงานยังมิได้มีใครวิจัยอย่างเจาะจงเช่น

บรรเจิด อาจแก้ว (2542 :55) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลยพบว่า ครูมัธยมศึกษามีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่นักเรียน การให้ความร่วมมือกับสถาบันอื่นในชุมชนแต่การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาศาสตร์พอยู่ในระดับน้อย ในทำนองเดียวกับงานวิจัยของ พรพรรณ สุทธิอาจ (2541 :71) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูค่อนข้างมาก การเปรียบเทียบพฤติกรรมของครูปรากฏว่าแตกต่างกันกับพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้น ผลการที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

สุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2542 บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐาน วิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จากการศึกษาพบว่า การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั้งโดยรวมและทุกรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน ในทำนองเดียวกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537 :37) ได้กำหนดแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเอง ของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานดังนี้

- 1 มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
- 2 แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง
- 3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ

ดังนั้น จากการศึกษางานวิจัยของนักการศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงานตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูด้านการพัฒนาตนเอง ของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานผู้วิจัยนำมาเป็นแนวทางในการหาความ สัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

## 7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ประสงค์ อริโรทนกุล (2534 บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูทั้งสองกลุ่มคือ โรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นและโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป พบว่าโดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้าน

งามพัคตร์ เจริญไวย (2542 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารเทศบาล ผู้บริหารโรงเรียนและพนักงานครู มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และด้านที่มีค่าต่ำสุดคือด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่าผู้บริหารเทศบาลมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และด้านการแสวงหาและ ใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และพนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

นุชรรัตน์ คันธหัตถิ (2542 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของประถมตามทฤษฎีของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติแทบทุกครั้ง และผู้บริหารโรงเรียนมีทฤษฎีต่อการปฏิบัติตามแนว

จรรยาบรรณครู ของครูประถมศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 7 ด้านมากกว่าผู้บริหารการประถมศึกษาในสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

สุนีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542 บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จากการศึกษาพบว่า การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำ แตกต่างกันส่วนการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำไม่แตกต่างกัน และการพัฒนาวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั้งโดยรวมและทุกรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน

สุวรรณา ลำแดงเดช (2544 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกาปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า

1 ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาคุรุสภา 2540 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกมาตรฐานยกเว้นปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

2 ระดับการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3 ความสัมพันธ์ระหว่างกาปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 01 และอยู่ในระดับสูง

4 ความสัมพันธ์ระหว่างภายในปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ทุกคู่ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง 1 คู่ คือเป็นผู้นำและสร้างผู้นำกับการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 4 คู่

สมเกียรติ กาญจนหงษ์ (2544 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2543 พบว่า พนักงานครูโดยรวม ผู้บริหาร และครูผู้สอน ในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด เห็นว่ามีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 11 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรโดยรวมและครูผู้สอนเห็นว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีรายชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน

กัญญารัตน์ ขอบคุณ (2545 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับรางวัลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติพบว่าครูที่ได้รับรางวัล มีการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน เข้ารับการอบรม ศึกษาค้นคว้าและทำผลงานทางวิชาการเผยแพร่ อย่างเต็มความสามารถ

มนตรี ทองคำสุข (2546 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงาน/เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู/ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้วตามความคิดเห็นของทั้งข้าราชการครูชายและข้าราชการครูหญิง รวมทั้งข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยอยู่ในระดับมาก ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างความคิดของข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงไม่แตกต่างกันและความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกับข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยไม่แตกต่างกัน

เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ง (2546 117) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก ด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระดับสูงสุดเป็นรายชื่อพบว่า การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ครูให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก สามารถแสดงความคิดเห็น กล้าพูด การพัฒนาด้านวิชาชีพ ครูติดตามความก้าวหน้าในด้านการศึกษา จากสื่อต่างๆอยู่เสมอ ด้านเจตคติครูประพฤติตามจรรยาบรรณครูอย่างสม่ำเสมอ เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในระดับความเชื่อมั่น 05 พบว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ และด้านวิชาชีพ สูงกว่าผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปีและครูที่มีระยะเวลาในการสอนเกิน 10 ปีขึ้นไปมีการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้และด้านวิชาชีพสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการสอนไม่เกิน 5 ปีนอกจากนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

### งานวิจัยในต่างประเทศ

อีเบอร์เลน (สุเมธี อัมพันลำ 2531 : 58 , อ้างอิงจาก Eberlein 1970 : 112-114) ได้ศึกษาได้นำเครื่องมือ EPPS ไปศึกษาบุคลิกภาพด้านความต้องการของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐมิชิแกน ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูหญิงล้วน จำนวน 293 คน ให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถาม EPPS แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ปกติ ของเอดเวิร์ดส์ (Edward 1959 : 10) ซึ่งเป็นเพศเดียวกัน พบว่า ครูประถมศึกษามีความต้องการสูงกว่าเพศปกติในด้านการแสดงออก การพึ่งตนเอง เข้าใจตนเองและผู้อื่น การมีอำนาจเหนือผู้อื่น การเปลี่ยนแปลงและการคบเพื่อนต่างเพศ แต่ต่ำกว่าในด้านความเป็นระเบียบ การขอความช่วยเหลือ การยอมรับผิด การให้ความช่วยเหลือและการอดทน นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่า อายุและประสบการณ์ในการสอนของครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะให้บุคลิกภาพของผู้ที่เป็นครูแตกต่างกันออกไป

แมกนุสัน (สุเมธี อัมพันลำ 2531 : 58 , อ้างอิงจาก Magnuson 1971 : 133-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

- 1 คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรู้ มีอารมณ์คง มีความซื่อสัตย์ และจริงใจ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเห็นใจผู้อื่น
- 2 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในวิชาการบริหารดี รู้จักการมอบหมายงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมีความสามารถในการตัดสินใจดี

ฮาร์พ (ศรีสมบัติ ภูเขียว 2535 : 37 , อ้างอิงจาก Harpst 1989 : 236) ได้ศึกษาผลกระทบของโครงการบันไดก้าวหน้าในวิชาชีพครูในโรงเรียนของมลรัฐมิสซูรี ในส่วนทุกโครงการ พบว่ามีส่วนในการกระตุ้นความก้าวหน้าส่วนตัว แต่มิได้พัฒนาในเรื่องการสอน ผู้สอนทั้งหลายยังต้องการให้ขยายโครงการนี้ต่อไปในโรงเรียนต่างๆ ในรัฐมิสซูรี เพื่อความสำเร็จในโครงการ

วอเรน (มานพ แก้วขาว 2536 : 44 , อ้างอิงจาก Warren 1987 : 3562-A) ได้วิจัยแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ สรุปได้ดังนี้

- 1 ควรปรับปรุงโครงสร้างที่เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
- 2 ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล

ฟุทซ (สมจิต คงรักษา 2537 : 27 , อ้างอิงจาก Foutz 1983 : 1248-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีของประสบการณ์ที่ทำการสอนและความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า โดยมีความสัมพันธ์กับจำนวนปีของประสบการณ์ที่ทำการสอน

กวิน (นุชรัตน์ คันธหัตถี 2542 32 , อ้างอิงจาก Gwin 1989 1366-A) ได้ศึกษาบุคลิกภาพที่ดีของครูในโรงเรียนราษฎร์ในเขตรัฐอิลลินอยส์ตอนใต้เกี่ยวกับลักษณะความมีจริยธรรมของครู พบว่าครูที่สอนในเขตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีจริยธรรมสูงกว่าครูที่สอนในเขตที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ครูที่สอนในคณะวิชาที่มีนักเรียนหญิงเรียนอยู่น้อยและครูหญิงมีจริยธรรมมากกว่าครูชาย

บัท (บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ 2544 49 , อ้างอิงจาก Butt 1993 746 - A) ได้ศึกษาพฤติกรรมของศึกษานิเทศก์ซึ่งประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศก์ได้ใช้พฤติกรรมต่อไปในการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ การให้มีส่วนร่วม การให้อำนาจ ความกล้าเสี่ยง การสื่อสารอย่างชัดเจน การสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุนนักเรียน การทุ่มเทกับงาน การเอาใจใส่ตรวจสอบวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา การจัดหาทรัพยากร การพัฒนาวิชาชีพสำหรับตนเองและสมาชิกในองค์กร

ไวท์ (อัญชนา เนื่องจำนงค์ 2546 64 , อ้างอิงจาก White 1989 2537 -A) ได้ศึกษาพื้นฐานและคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่น ในการสอน ในสหรัฐอเมริกา ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณลักษณะที่เป็นมาตรฐานของครูมี 5 ลักษณะดังนี้คือ มีความมั่นใจสูง มีความรู้ดี มีประสบการณ์และทักษะความชำนาญ มีทัศนคติที่ดีมีความยินดี ในอาชีพทางการสอนการศึกษานอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานต่าง ๆ ที่กำหนดในแบบสอบถามนี้มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน ควรมีการเชิดชูเกียรติสำหรับครูดีเด่น ควรมีการอบรมครูก่อน เพิ่มวัสดุอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอ เพิ่มการอบรมครูใหม่เพื่อเตรียมตัวครูสอนเด็กก่อนประถม และควรเป็นทักษะทางภาษา

อาลี (อัญชนา เนื่องจำนงค์ 2546 64, อ้างอิงจาก Ali 1987 Abstract) ได้ศึกษาการเตรียมการวิชาชีพครูระดับมัธยมศึกษาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของประเทศไนจีเรีย พบว่าหลักสูตรจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข มีความต้องการวุฒิการศึกษาในวิชาที่สอน ต้องการให้ระบบการศึกษาสำหรับครูเป็นแบบเดียวกัน หลักสูตรวิชาชีพครูทั้งหมดต้องได้รับการปรับปรุง และควรให้มีการฝึกสอนก่อนให้มีการสอบใบประกาศวิชาชีพครูแห่งชาติ เพื่อให้แน่ใจว่าครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษาได้เรียนรู้และฝึกหัดสาธิตทางวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ

มามาบาโล((อัญชนา เนื่องจำนงค์ 2546 64, อ้างอิงจาก Mamabolo 1997 abstract ) ได้ทำการศึกษา การศึกษาและสถานะของครู ในภาคเหนือของประเทศอาฟริกาใต้ เพื่อศึกษาว่าการศึกษาวิชาชีพครูนั้นประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับเพียงใด ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาวิชาชีพครูนั้น ส่วนใหญ่ครูไม่ได้เรียนทฤษฎีที่สนับสนุนการเรียนการสอน และยังพบว่า สถานะของครูนั้นต่ำ เพื่อแก้ไขสถานการณ์เช่นนี้ ควรมีการศึกษาวิจัยและการให้บริการทางการศึกษา แนะนำอย่าง

ต่อเนื่องเพื่อยกระดับมาตรฐานของการศึกษาวิชาชีพครู และควรปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนไป

บูทเกอร์ (Butker 2005 Online) ทำการศึกษาวิธีการพัฒนาโรงเรียน โดยการศึกษาวิธีการพัฒนาครูและผู้บริหาร การพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งได้ใช้วิธีดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1 ศึกษาความต้องการและคุณลักษณะของผู้มีส่วนร่วม
- 2 ศึกษารูปแบบ จุดประสงค์ โครงสร้าง กระบวนการติดตาม และ
- 3 ศึกษาการสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

ได้สรุปผลการวิเคราะห์สำหรับคุณสมบัติของผู้มีส่วนร่วม สรุปได้ดังนี้

1 การเรียนรู้และการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้จะส่งผลต่อผลผลิต ซึ่งอยู่บนประสบการณ์ การเรียนรู้ต้องมีการวางแผนเป้าหมายความต้องการ และตนเองต้องเกิดการใฝ่รู้ หาวิธีการเรียนรู้ รูปแบบ กระตุ้นตนเองให้มีการใฝ่รู้ เกิดการแลกเปลี่ยน การแลกเปลี่ยนจะทำให้ครูและผู้บริหารเกิดมีความรู้ใหม่ และเกิดความชำนาญ การเรียนรู้คือเป็นกระบวนการให้เกิดความตื่นตัว เกิดความรู้ใหม่ เกิดคุณค่า และเกิดเป็นพฤติกรรมของตนเอง

2 เป็นผู้ใฝ่รู้ ครูและผู้บริหารเป็นผู้มีประสบการณ์ การใฝ่รู้ทำให้เกิดสติปัญญา การมีประสบการณ์หลากหลาย ทำให้เกิดการพัฒนา ซึ่งค้นพบว่า “การพัฒนาตนเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ คุณธรรม จริยธรรม การยึดมั่น ในตนเองเกินไป วิธีคิด ล้วนมีผลต่อการเรียนรู้ และสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดเป็นผู้ใฝ่รู้ ได้คือทัศนคติ ความต้องการ สิ่งเร้า (สภาพแวดล้อม เหตุการณ์ที่อยู่รอบๆตัว) วิธีการดำรงรักษา วิธีเพิ่มสิ่งที่น่าจะเป็นผู้ใฝ่รู้ให้บรรลุในสิ่งที่เหมาะสม

3 ครูเป็นผู้ใฝ่รู้ ซึ่งค้นพบว่า การที่ครูเป็นผู้ใฝ่รู้ได้มี 4 วิธีคือ

- 3 1 ฝึกฝนตนเองให้มีความชำนาญที่หลากหลาย
- 3 2 สะท้อนกลับการปฏิบัติ พิจารณาผลส่งเสริมเรื่องราวที่เกี่ยวกับการปฏิบัติของครู
- 3 3 วิจัยค้นหา และหาสาเหตุ เพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองและงานอยู่เสมอ
- 3 4 การมีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยน ยอมรับแนวคิดและความช่วยเหลือกับครูคนอื่น

เฟนวิกค์ (Fenwick 2005 Online) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาตนเอง ของผู้หญิงในการทำงานซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ที่ผ่านการสุ่ม จากหญิงทำงาน ต้องเป็นผู้มีลักษณะเป็นผู้ใหญ่ตลอดเวลา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาล, การเงิน หลักทรัพย์, ทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาซอฟต์แวร์, การสอน, วิศวกรรมศาสตร์, กฎหมาย, การจัดการหรือที่ปรึกษา ฯลฯ ซึ่งอยู่ในกลุ่มอายุ 29 – 56 ปี เป็นผู้ที่มีผ่านประสบการณ์ การรับตำแหน่งสำคัญมากกว่า 3 ปี

ผลการศึกษาค้นพบว่า หญิงทำงาน ที่ประสบความสำเร็จ เกิดจากการยอมรับสิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาตนเอง และ เน้นผู้เรียนรู้ และนำความรู้นั้นไปใช้ได้อย่าง ต่อเนื่อง และใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ

มีความเชื่อมั่นในตนเอง และพร้อมรับอะไรที่เกิดขึ้น ในวันข้างหน้า พัฒนาและความรู้สึกของตนเอง มีความยืดหยุ่น และยอมรับการเปลี่ยนแปลง ประสบการณ์ทำงาน และสถานการณ์ ที่ทำให้เขามีความคิดริเริ่ม พวกเขาพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และปรับปรุงตัวเอง เพื่อสภาพแวดล้อม เข้าใจ สังคมวิทยา มนุษยวิทยา หรือแม้แต่ภาคเทคโนโลยี ก็พยายาม ทำความเข้าใจด้วยตัวเอง ปกติพวกเขาจะถามตัวเอง เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ และโครงสร้าง ของงาน และการตัดสินใจบนข้อมูลที่ดีที่สุด มีการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อก้าวไปสู่ ตำแหน่งอื่นๆ มีการติดต่อสื่อสารกับชุมชน ไม่ใช่ยึดติดอยู่กับการผลิต หรือกำไรขององค์กรอย่างเดียว หลังการทำงาน มีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และความคิดริเริ่ม ในการเรียนรู้ตลอดไป

กรูเทนเบอร์ (Grootenboer 2005 Online) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเอง ของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยการใช้วิธี การวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบ หลักสูตร วิทยาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพโดยเฉลี่ย 24 ปี( ระหว่าง 5-26 ปี) ประกอบด้วย อาจารย์ที่รับผิดชอบ ในฐานะหัวหน้าแผน คณะศาสตร์ของโรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกฝ่าย ยอมรับการดูแล การเอาใจใส่ผู้เรียน และสิ่งที่ประสบผลคือ การนิเทศ(เยี่ยมชม)และ การสังเกตกันและกันปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดงกลยุทธ์ และประกาศให้คนส่วนใหญ่ร่วมดำเนินการต่อการปรับปรุงพัฒนา ก่อกำเนิดความรู้ และความชำนาญ ในวงการศึกษาและการสอน แก้ปัญหาจากข้อมูลที่ค้นพบด้วยตนเอง

จากเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการปฏิบัติงานใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และถือว่าเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นหัวใจของผู้ที่ประกอบอาชีพครู ซึ่งจะต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน จากรายงานการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเอง และสภาพการปฏิบัติงานของครูจะต้องมีเกณฑ์ที่ใช้และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนว  
จรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ  
ศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

- 1 การกำหนดและเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
- 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดและเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาล ที่สังกัดสถานศึกษา  
จังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการ  
ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยการดำเนินการดังนี้

##### 1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาเทศบาล  
จังหวัดราชบุรี ได้แก่เทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม  
รวมทั้งสิ้น 423 คน จากจำนวนทั้งสิ้น10 โรงเรียน แบ่งเป็น

- 1 1 พนักงานครูเทศบาลเมืองราชบุรี ทั้งหมด 5 โรงเรียน จำนวน 223 คน
- 1 2 พนักงานครูเทศบาลเมืองบ้านโป่ง ทั้งหมด 3 โรงเรียน จำนวน 102 คน
- 1 3 พนักงานครูเทศบาลเมืองโพธาราม ทั้งหมด 2 โรงเรียน จำนวน 98 คน

##### 2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา  
จังหวัดราชบุรี โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครอชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)  
และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) ตามสัดส่วน  
ของจำนวนพนักงานครูแต่ละเทศบาล แบ่งสัดส่วน 3 2 1 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 223 คน จากนั้น  
สุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้

- 2 1 พนักงานครูเทศบาลเมืองราชบุรี จำนวน 111 คน  
 2 2 พนักงานครูเทศบาลเมืองบ้านโป่ง จำนวน 74 คน  
 2 3 พนักงานครูเทศบาลเมืองโพธาราม จำนวน 38 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาเทศบาล  
 จังหวัดราชบุรี

| เทศบาล        | ประชากร         | กลุ่มตัวอย่าง   |
|---------------|-----------------|-----------------|
|               | จำนวนพนักงานครู | จำนวนพนักงานครู |
| เมืองราชบุรี  | 223             | 111             |
| เมืองบ้านโป่ง | 102             | 74              |
| เมืองโพธาราม  | 98              | 38              |
| รวม           | 423             | 223             |

### การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบได้แก่ โรงเรียนที่สังกัดเทศบาล เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ของพนักงานครูเทศบาลประกอบด้วยคำถามดังนี้

2 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู พ ศ 2539 ข้อ 6 ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 20 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2 1 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่งวัดได้โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ พัฒนามาจากแบบสอบถามของ นุชรินทร์ คันทัดดี (2542) และแนวพฤติกรรมที่ครูต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู พ ศ 2539 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2544) จำนวน 7 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2 1 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ซึ่งวัดได้ โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ พัฒนามาจากแบบสอบถามของ อรุณเดช จันทรงามศรี (2542) และแนวพฤติกรรมที่ครูต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู พ ศ 2539 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2 1 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งวัดได้ โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้ พัฒนามาจากแบบสอบถามของ รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2545) และแนวพฤติกรรมที่ครูต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู พ ศ 2539 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) จำนวน 6 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแบบสอบถามในตอนี่ 2 ทั้ง 2 1 1, 2 1 2 และ 2 1 3 กำหนดเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึงระดับการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ คุรุสภา พ ศ 2537 ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยประเด็นคำถามนั้น ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ งามพัทธร์ เจริญไวย์ (2542) สร้างขึ้น จำนวน 32 ข้อดังนี้

1 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอจำนวน 8 ข้อ

1 2 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนจำนวน 8 ข้อ

1 3 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนจำนวน 8 ข้อ

1 4 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์จำนวน 8 ข้อ

ข้อคำถามในตอนี่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

- 1 ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ดี และถูกต้องจากวารสาร ตำรา บทความ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 2 สร้างแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ข้อ 6 ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและด้านวิสัยทัศน์ และ แบบการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ใน 4 มาตรฐาน ได้แก่มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่ 6 มาตรฐานที่ 8 และมาตรฐานที่ 9 โดยอาศัยแนวพฤติกรรมในข้อ 2 เป็นแนวทาง การดำเนินการ ต้องครอบคลุมเนื้อหาด้านการพัฒนาตนเอง ตามแนวจรรยาบรรณครูและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง เทียบตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์
- ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ต่อผู้วิจัยประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้
  - 1.1 นางประทุม เพิ่มวัฒนา ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 9  
โรงเรียนเทศบาลวัดไทรอารีรักษ์ (มณีวิทยา)
  - 1.2 นายเปี่ยมศักดิ์ ตันนิรัตน์ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาลระดับ 8 )  
สำนักงานเทศบาลเมืองโพธาราม
  - 1.3 นายวินัย บัวแดง ศึกษาพิเศษ ระดับ 8  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรีเขต 2
  - 1.4 นางไตรญา กิตติมงคล อาจารย์ 3 ระดับ 8 (ภาษาไทย)  
โรงเรียนเทศบาล 4 เทศบาลเมืองกาญจนบุรี
  - 1.5 นายปัญญา ยิ้มอาจ ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
สำนักงานเทศบาลเมืองโพธาราม
- 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อความเห็นชอบ และนำไปทดลองใช้(Try Out) กับพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา จังหวัดราชบุรีที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 94
- 5 จัดทำแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือไปยัง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานครูเทศบาลในสังกัดของตนในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากสำนักงานเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 223 ฉบับด้วยตนเองและนัดเวลารับแบบสอบถามคืน

4 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดราชบุรีมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน จำนวน 204 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 91.47

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1 ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมาทั้งหมด จำนวน 204 ฉบับ

2 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนักของคำตอบที่กำหนดไว้และนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS FOR WINDOW ดำเนินการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่า ร้อยละ

2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู พ ศ 2539 และระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูของคุรุสภา พ ศ 2537 ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation)

การวิเคราะห์หาระดับดังกล่าวข้างต้นเมื่อได้ ค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม ในด้านการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู และการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์วิเคราะห์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2530)

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึงการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูและการ

ปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึงการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูและการ

ปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2 50 ถึง 3 49 หมายถึงการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูและการ

ปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3 50 ถึง 4 49 หมายถึงการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูและการ

ปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4 50 ถึง 5 00 หมายถึงการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูและการ

ปฏิบัติงาน ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด

3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกันการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ก็นั้นพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ (ประคอง กรรณสูต 2525 : 111) คือ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0 03 ลงมาแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันต่ำ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0 31 ถึง 0 70 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0 71 ขึ้นไปแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง

และถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม หรือ ผกผันกันการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ก็นั้นพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้เช่นกัน คือ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -0 03 ลงมาแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันต่ำ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -0 31 ถึง -0 70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -0 71 ขึ้นไปแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

1 สถิติพื้นฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับการพัฒนาตนเองและระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์วิชาชีพครู ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติ ดังนี้

1 1 ค่าร้อยละ (Percentage =%)

1 2 ค่าเฉลี่ย (Mean =  $\bar{X}$  )

1 3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S D )

2 สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient)

3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Simple Correlation Coefficient) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

|           |                                                                    |
|-----------|--------------------------------------------------------------------|
| n         | แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง                                         |
| $\bar{X}$ | แทน ค่าเฉลี่ย                                                      |
| SD        | แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                            |
| r         | แทน ค่าสหสัมพันธ์                                                  |
| X         | แทน การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู                                |
| X1        | แทน การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ                                       |
| X2        | แทน การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ                                     |
| X3        | แทน การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์                                    |
| Y         | แทน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู                         |
| Y1        | แทน การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ |
| Y2        | แทน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน |
| Y3        | แทน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน                       |
| Y4        | แทน ร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์                              |
| **        | แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01                                    |

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และสังกัดเทศบาล

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูข้อ 6 ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและด้านวิสัยทัศน์

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการและสังกัดเทศบาล

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ และสังกัดเทศบาล

| ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------|-------|--------|
| เพศ                             |       |        |
| ชาย                             | 40    | 19.6   |
| หญิง                            | 164   | 80.4   |
| รวม                             | 204   | 100    |
| ระดับการศึกษา                   |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี                | 10    | 4.9    |
| ปริญญาตรี                       | 185   | 90.7   |
| สูงกว่าปริญญาตรี                | 9     | 4.4    |
| รวม                             | 204   | 100    |
| อายุราชการ                      |       |        |
| น้อยกว่า 25 ปี                  | 85    | 41.7   |
| ระหว่าง 25 – 30 ปี              | 66    | 32.4   |
| มากกว่า 30 ปี                   | 53    | 26.0   |
| รวม                             | 204   | 100    |
| สังกัดเทศบาล                    |       |        |
| เทศบาลเมืองราชบุรี              | 103   | 50.5   |
| เทศบาลเมืองบ้านโป่ง             | 63    | 30.9   |
| เทศบาลเมืองโพธาราม              | 38    | 18.6   |
| รวม                             | 204   | 100    |

จากตาราง 2 พบว่าพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรีจำนวน 204 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 เป็นเพศชายจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 รองลงมามีผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุราชการน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมามีอายุราชการระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และต่ำสุดคือผู้มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 เทศบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด ส่วนมากสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือสังกัดเทศบาลบ้านโป่ง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และน้อยสุดคือสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้าน

| การพัฒนาตนเอง  | n = 204   |     | ระดับ |
|----------------|-----------|-----|-------|
|                | $\bar{X}$ | S D |       |
| ด้านวิชาชีพ    | 3.69      | 52  | มาก   |
| ด้านบุคลิกภาพ  | 4.09      | 46  | มาก   |
| ด้านวิสัยทัศน์ | 3.85      | 52  | มาก   |
| รวม            | 3.88      | 43  | มาก   |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี พบว่า การพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S D = 43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ( $\bar{X} = 4.09$ , S D = 46) ด้านวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 3.85$ , S D = 52) และด้านวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.69$ , S D = 52) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานครู เทศบาล  
จังหวัดราชบุรี ด้านวิชาชีพโดยรวมและรายข้อ

| การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ                                                                                 | n = 204   |      | ระดับ   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
|                                                                                                          | $\bar{X}$ | S D  |         |
| 1 ติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ<br>จากสื่อต่าง ๆ เช่นวารสาร เอกสาร ตำรา<br>โทรทัศน์                   | 4.04      | 65   | มาก     |
| 2 เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเชิง<br>ปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับการ<br>ศึกษาหรือวิชาชีพครูอยู่เสมอ | 3.75      | 78   | มาก     |
| 3 ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สนใจในระดับที่<br>สูงขึ้น                                                         | 3.06      | 1.09 | ปานกลาง |
| 4 เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ<br>การศึกษา                                                  | 3.68      | 70   | มาก     |
| 5 วิเคราะห์บทความ ผลงานทางวิชาการ<br>ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเพื่อนำมาใช้<br>ประโยชน์               | 3.51      | 71   | มาก     |
| 6 ศึกษาวิธีการสอนหรือกิจกรรมการเรียน<br>การสอนที่เหมาะสมจากสื่อต่าง ๆ                                    | 4.03      | 62   | มาก     |
| 7 ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษาหา<br>ความรู้                                                            | 3.78      | 78   | มาก     |
| รวม                                                                                                      | 3.69      | 52   | มาก     |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี  
ด้านวิชาชีพโดยรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ , S D= 52) เมื่อพิจารณาเป็นราย  
ข้อพบว่ามีการพัฒนาตนเองในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้  
การติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพจากสื่อต่าง ๆ เช่น วารสาร เอกสาร ตำรา โทรทัศน์  
( $\bar{X}=4.04$ , S D = 65) การศึกษาวิธีการสอนหรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมจากสื่อต่างๆ  
( $\bar{X}=4.03$ , S D= 62) ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษาหาความรู้ ( $\bar{X}=3.78$ , S D= 78)

เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือวิชาชีพครู อยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $S D = .78$ ) เข้าชมงานนิทรรศการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $S D = .70$ ) วิเคราะห์บทความ ผลงานทางวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.51$ ,  $S D = .71$ ) ตามลำดับ ยกเว้นการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพในการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สนใจในระดับที่สูงขึ้นมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ,  $S D = 1.09$ )

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล  
จังหวัดราชบุรี ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้อ

| การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ                                                               | n = 204   |     | ระดับ |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-------|
|                                                                                          | $\bar{X}$ | S D |       |
| 8 สำนึกความบกพร่องของตนเองในด้านต่าง ๆ เสมอ                                              | 3.99      | 59  | มาก   |
| 9 ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใกล้ชิด วิพากษ์วิจารณ์ถึงข้อดีและข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงตัวเอง | 3.74      | 69  | มาก   |
| 10 ให้การยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม                               | 4.13      | 59  | มาก   |
| 11 ให้ความสำคัญในการแต่งกายที่เหมาะสมกับอาชีพและกาลเทศะ                                  | 4.42      | 61  | มาก   |
| 12 ไม่โอ้อวดว่ามีความรู้ ความสามารถเหนือผู้อื่น                                          | 4.17      | 90  | มาก   |
| 13 ปรับปรุงตนเองทั้งทางด้านร่างกาย พฤติกรรมและการเข้าสังคมอยู่เสมอ                       | 4.25      | 57  | มาก   |
| 14 มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออก                                                  | 3.99      | 70  | มาก   |
| รวม                                                                                      | 4.09      | 46  | มาก   |

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่าการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $S D = 46$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การให้ความสำคัญในการแต่งกายที่เหมาะสมกับอาชีพและกาลเทศะ ( $\bar{X} = 4.42$ ,  $S D = 61$ ) การปรับปรุงตนเองทั้งทางด้านร่างกาย พฤติกรรมและการเข้าสังคมอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $S D = 57$ ) ไม่ใช้อวดว่ามีความรู้ความสามารถเหนือผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.17$ ,  $S D = 90$ ) ให้อภัยยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $S D = 59$ ) มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออก ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $S D = 70$ ) สำรวจความบกพร่องของตนเองในด้านต่าง ๆ เสมอ ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $S D = 59$ ) และให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใกล้ชิด วิพากษ์วิจารณ์ถึงข้อดีและข้อบกพร่องนำมาปรับปรุงตนเอง ( $\bar{X} = 3.74$ ,  $S D = 69$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเอง ของพนักงานครูเทศบาล  
จังหวัดราชบุรี ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

| การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์                                                                      | n = 204   |     | ระดับ   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|
|                                                                                                  | $\bar{X}$ | S D |         |
| 15 กำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาตนเอง<br>ด้านวิชาชีพ                                                  | 3 93      | 64  | มาก     |
| 16 ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง<br>สังคม เศรษฐกิจ                                          | 4 11      | 66  | มาก     |
| 17 ศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมการ<br>เมือง สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีในการ<br>กำหนดทิศทางการทำงาน | 3 83      | 71  | มาก     |
| 18 วางแผนการพัฒนางานของตนเองอยู่<br>เสมอ                                                         | 4 03      | 58  | มาก     |
| 19 ศึกษาข้อมูล รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการ<br>พัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวทางหาคำตอบ                      | 3 88      | 58  | มาก     |
| 20 มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาตนเอง<br>ระหว่างโรงเรียนในสังกัด                                   | 3 36      | 78  | ปานกลาง |
| รวม                                                                                              | 3 85      | 52  | มาก     |

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์พบว่าการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S D = 52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการพัฒนาตนเองในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ ( $\bar{X} = 4.11$ , S D = 66) การวางแผนการพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.03$ , S D = 58) กำหนดเป้าหมายแนวทางการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.93$ , S D = 64) ศึกษาข้อมูลรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวทางหาคำตอบ ( $\bar{X} = 3.88$ , S D = 58) ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การเมือง สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในการกำหนดทิศทางการทำงาน ( $\bar{X} = 3.83$ , S D = 71) ตามลำดับ ยกเว้นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาตนเองระหว่างโรงเรียนในสังกัด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ , S D = 78)

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้าน

| การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน<br>วิชาชีพครู                    | n = 204   |     | ระดับ   |
|---------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|
|                                                               | $\bar{X}$ | S D |         |
| 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ | 3 22      | 69  | ปานกลาง |
| 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน    | 3 83      | 48  | มาก     |
| 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน                       | 4 37      | 43  | มาก     |
| 4 ร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์                           | 4 24      | 50  | มาก     |
| รวม                                                           | 3 92      | 42  | มาก     |

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.92, SD = 42$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติงานในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ( $\bar{x} = 4.37, SD = 43$ ) ด้านร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 4.24, SD = 50$ ) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $\bar{x} = 3.83, SD = 48$ ) ตามลำดับ ยกเว้นการปฏิบัติตามกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.22, SD = 69$ )

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ  
ครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ  
พัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ โดยรวมและรายข้อ

| การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ<br>เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ                                                                  | n = 204   |      | ระดับ   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
|                                                                                                                                     | $\bar{X}$ | S D  |         |
| 21 เข้ารับการอบรมสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องใช้<br>ในการปฏิบัติงาน                                                                        | 3.73      | 76   | มาก     |
| 22 เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการ<br>พัฒนาวิชาชีพครู                                                                          | 3.54      | 75   | มาก     |
| 23 มีบทบาทในการพัฒนาอาชีพโดยการ<br>เข้าเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรม ชมรมที่<br>ส่งเสริมพัฒนาอาชีพครู                                | 3.31      | 81   | ปานกลาง |
| 24 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูโดยเป็น<br>วิทยากรการประชุมอบรมสัมมนา หรือกิจ<br>กรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชา<br>ชีพครู | 2.70      | 1.11 | ปานกลาง |
| 25 เป็นผู้ดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการ<br>ดำเนินงานวิชาชีพครู                                                                       | 2.98      | 98   | ปานกลาง |
| 26 จัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอนตาม<br>รายวิชาที่รับผิดชอบ                                                                          | 3.75      | 70   | มาก     |
| 27 เผยแพร่งานวิชาการอยู่เสมอ                                                                                                        | 3.14      | 91   | ปานกลาง |
| 28 เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชา<br>การในที่ประชุม อบรม สัมมนา                                                                   | 2.69      | 1.06 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                                                                 | 3.22      | 69   | ปานกลาง |

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ,  $SD = .69$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านการมีบทบาทในการพัฒนาอาชีพโดยการเข้าเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมชมรมที่ส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = .81$ ) การเผยแพร่ผลงานวิชาการอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.14$ ,  $SD = .91$ ) เป็นผู้ดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 2.98$ ,  $SD = .98$ ) เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูโดยเป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 2.70$ ,  $SD = 1.11$ ) และเป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในที่ประชุมอบรม สัมมนา ( $\bar{X} = 2.69$ ,  $SD = 1.06$ ) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับและพบว่า การปฏิบัติงานด้านจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอนตามรายวิชาที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = .70$ ) การเข้ารับการอบรมสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.73$ ,  $SD = .76$ ) และการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $SD = .75$ ) มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู  
ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่  
เกิดแก่ผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ

| การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน<br>โดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน                      | n = 204   |     | ระดับ   |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|---------|
|                                                                                     | $\bar{X}$ | S D |         |
| 29 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดเนื้อหาเป็นหลัก                                    | 3.85      | 82  | มาก     |
| 30 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดความคิดรวบยอดเป็นหลัก                              | 3.92      | 68  | มาก     |
| 31 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยเป็นหลัก                  | 4.00      | 62  | มาก     |
| 32 ครูทำหน้าที่หรือแสดงบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกผู้ชี้แนะไม่ใช่ผู้สอน            | 3.85      | 64  | มาก     |
| 33 ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ ผู้เรียนทำตามข้อกำหนด                                    | 3.26      | 94  | ปานกลาง |
| 34 ให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และสรุปได้เองตามคำแนะนำ                                  | 3.86      | 63  | มาก     |
| 35 ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้                              | 4.08      | 62  | มาก     |
| 36 ให้ผู้เรียนรู้จักประเมินตนเอง ปรับปรุงตนเอง และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง | 3.84      | 67  | มาก     |
| รวม                                                                                 | 3.83      | 48  | มาก     |

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ,  $SD = 48$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้การปฏิบัติงานที่ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 62$ ) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยเป็นหลัก ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $SD = 62$ ) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดความคิดรวบยอดเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.92$ ,  $SD = 68$ ) ให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปได้เองตามคำแนะนำ ( $\bar{X} = 3.86$ ,  $SD = 63$ ) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดเนื้อหาเป็นหลัก ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 82$ ) ครูทำหน้าที่หรือแสดงบทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกผู้ชี้แนะไม่ใช่ผู้สอน ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 64$ ) และให้ผู้เรียนรู้จักประเมินตนเองปรับปรุงตนเอง และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $SD = 67$ ) ตามลำดับ ยกเว้นการปฏิบัติงานด้านผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ ผู้เรียนทำตามข้อกำหนดอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ,  $SD = 94$ )

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ  
พนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน  
โดยรวมและรายข้อ

| การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน                                                               | n = 204   |     | ระดับ     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-----------|
|                                                                                                        | $\bar{X}$ | S D |           |
| 37 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความ<br>ประพฤติเรียบร้อย พุดจาสุภาพ มีจริยธรรม<br>และคุณธรรมที่เหมาะสม | 4 31      | 59  | มาก       |
| 38 แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับ<br>กาลเทศะ                                                          | 4 45      | 58  | มาก       |
| 39 สอนนักเรียนด้วยความรู้ที่ถูกต้องและ<br>สอนนักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ                                | 4 46      | 56  | มาก       |
| 40 ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ประพฤติและ<br>ปฏิบัติดี                                                       | 4 59      | 52  | มากที่สุด |
| 41 ปฏิบัติตนให้ผู้เรียนเกิดศรัทธาและ<br>ปฏิบัติตามเป็นปกตินิสัย                                        | 4 34      | 57  | มาก       |
| 42 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับพฤติกรรมของครู                                      | 3 99      | 77  | มาก       |
| 43 เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้ม<br>แข็งและเสียสละ                                              | 4 44      | 54  | มาก       |
| 44 เป็นที่ปรึกษาและให้คำปรึกษาแนะนำ<br>นักเรียนทุกเรื่อง                                               | 4 39      | 62  | มาก       |
| รวม                                                                                                    | 4 37      | 43  | มาก       |

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนโดยรวม มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ,  $SD = 43$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการยกย่องชมเชยนักเรียนที่ประพฤติและปฏิบัติดีอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ,  $SD = 52$ ) และพบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ การสอนนักเรียนด้วยความรู้ที่ถูกต้องและสอนนักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.46$ ,  $SD = 56$ ) แต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = 58$ ) เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งและเสียสละ ( $\bar{X} = 4.44$ ,  $SD = 54$ ) เป็นที่ปรึกษาและให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักเรียนทุกเรื่อง ( $\bar{X} = 4.39$ ,  $SD = 62$ ) ปฏิบัติตนให้ผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามเป็นปกตินิสัย ( $\bar{X} = 4.34$ ,  $SD = 57$ ) และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความประพฤติ เรียบร้อย พุดจาสุภาพ มีจริยธรรมและคุณธรรมที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.31$ ,  $SD = 59$ ) มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ  
พนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านการร่วมมือกับสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์  
โดยรวมและรายข้อ

| การร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์                                                           | n = 204   |     | ระดับ     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-----------|
|                                                                                                | $\bar{X}$ | S D |           |
| 45 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ                                           | 4 55      | 55  | มากที่สุด |
| 46 ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม                                              | 4 45      | 61  | มาก       |
| 47 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | 4 15      | 62  | มาก       |
| 48 ร่วมกันวางแผนและแบ่งงานกันทำตามความรู้และความถนัดของตน                                      | 4 10      | 63  | มาก       |
| 49 มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันและพัฒนางานร่วมกัน                                       | 4 40      | 58  | มาก       |
| 50 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน                                                           | 4 45      | 58  | มาก       |
| 51 เป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ                                              | 3 89      | 77  | มาก       |
| 52 ประเมินผลการปฏิบัติของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาพัฒนางาน                                         | 3 99      | 69  | มาก       |
| รวม                                                                                            | 4 24      | 50  | มาก       |

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ ,  $SD = 50$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.55$ ,  $SD = 55$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด และพบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = 61$ ) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = 58$ ) มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันและพัฒนางานร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.40$ ,  $SD = 58$ ) อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.15$ ,  $SD = 62$ ) ร่วมกันวางแผนและแบ่งงานกันทำตามความรู้และความถนัดของตน ( $\bar{X} = 4.10$ ,  $SD = 63$ ) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาพัฒนางาน ( $\bar{X} = 3.99$ ,  $SD = 69$ ) และเป็นผู้ดำเนินการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = 77$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

ตาราง 12 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

|    | X1   | X2    | X3    | Y     |
|----|------|-------|-------|-------|
| X1 | 1 00 | 598** | 654** | 676** |
| X2 |      | 1 00  | 637** | 675** |
| X3 |      |       | 1 00  | 644** |
| Y  |      |       |       | 1 00  |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล ด้านวิชาชีพ (X1) ด้านบุคลิกภาพ (X2) และด้านวิสัยทัศน์ (X3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.598 ถึง 0.654

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านของการพัฒนาตนเองได้แก่ด้านวิชาชีพ (X1) ด้านบุคลิกภาพ (X2) และด้านวิสัยทัศน์(X3) กับ การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ทุกตัวแปรเช่นกัน โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.644 ถึง 0.676 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกมากที่สุดได้แก่การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ(X1) Y เท่ากับ 0.676 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ทางบวกต่ำสุดได้แก่ด้านวิสัยทัศน์ (X3) Y เท่ากับ 0.644

ตาราง 13 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

|    | Y1   | Y2    | Y3    | Y4    | X     |
|----|------|-------|-------|-------|-------|
| Y1 | 1 00 | 516** | 394** | 403** | 605** |
| Y2 |      | 1 00  | 535** | 505** | 606** |
| Y3 |      |       | 1 00  | 741** | 632** |
| Y4 |      |       |       | 1 00  | 591** |
| X  |      |       |       |       | 1 00  |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ภายในระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y1) ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน (Y2) ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y3) และด้านร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 394 ถึง 741

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติงานได้แก่ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y1) ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน (Y2) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน (Y3) และด้านร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y4) กับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู (X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ทุกตัวแปรเช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 591 ถึง 632 อยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมากที่สุดได้แก่ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y3) เท่ากับ 632 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกต่ำสุดได้แก่ ด้านร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y4) X เท่ากับ 591

ตาราง 14 ความสัมพันธ์ภายในระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

| การพัฒนาตนเอง<br>การปฏิบัติงาน | X1    | X2    | X3    | รวม   |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Y1                             | 664** | 404** | 494** | 605** |
| Y2                             | 525** | 552** | 504** | 606** |
| Y3                             | 470** | 670** | 520** | 632** |
| Y4                             | 429** | 584** | 534** | 591** |
| รวม                            | 676** | 675** | 644** | 766** |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 01 และอยู่ในระดับสูง ( $r = 766$ ) และนอกจากนั้นยังพบว่าความสัมพันธ์ภายในระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ทุกคู่ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายชื่อคู่ที่มีความสัมพันธ์กันตามลำดับจากน้อยไปหามากดังนี้ การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพกับ การปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ( $r = 404$ ) การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพกับ การปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์( $r = 429$ ) การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพกับการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี( $r = 470$ ) การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ( $r = 494$ ) การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน( $r = 504$ ) การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน( $r = 520$ ) การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพกับการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน( $r = 525$ ) การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์กับการปฏิบัติงานงานด้านความร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์( $r = 534$ ) การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพกับการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน( $r = 552$ )

การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพกับ การปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (r= 584) การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพกับ การปฏิบัติงานด้านการจัดการกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ(r= 664) และการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพกับการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน(r= 670)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี มีขั้นตอนในการศึกษาวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

- 1 ความมุ่งหมายของการศึกษา
- 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้า
- 3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5 การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
- 6 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 7 อภิปรายผล
- 8 ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายทั่วไปของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยมีจุดหมายเฉพาะในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

- 1 ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี
- 2 ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี
- 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา จังหวัดราชบุรี ทั้งหมด 10 โรงเรียน จำนวน 423 คน จำแนกตามพนักงานครูที่สังกัดสถานศึกษาของเทศบาลเมืองราชบุรี ทั้งหมด 5 โรงเรียน จำนวน 223 คน เทศบาลเมืองบ้านโป่ง ทั้งหมด 3 โรงเรียน จำนวน 102 คน และพนักงานครูเทศบาลเมืองโพธาราม ทั้งหมด 2 โรงเรียน จำนวน 98 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา จังหวัดราชบุรี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานครูแต่ละเทศบาลได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 223 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบได้แก่ โรงเรียนที่สังกัดเทศบาล เพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ของ พนักงานครูเทศบาลประกอบด้วยคำถามดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่งวัดได้โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ นุชรินทร์ คันรหัตถ์ (2542) และแนวพฤติกรรมที่ครูต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2544) ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ซึ่งวัดได้ โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ อรุณเดช จันทรงามศรี (2542) และแนวพฤติกรรมที่ครูต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) ลักษณะของคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ทโดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ผู้วิจัยได้พัฒนาประเด็นคำถามมาจากแบบสอบถามของ งามพัทธ์ เจริญไวย (2542) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ทโดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ผู้วิจัยได้พัฒนาประเด็นคำถามมาจากแบบสอบถามของ งามพัทธ์ เจริญไวย (2542) คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือไปยัง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดของตนในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือจากสำนักงานเทศบาลเมืองราชบุรี เทศบาลเมืองบ้านโป่ง และเทศบาลเมืองโพธาราม ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 223 ฉบับด้วยตนเองและนัดเวลารับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากโรงเรียนในสังกัดเทศบาลใน จังหวัดราชบุรีและเลือกที่มีความสมบูรณ์ ได้จำนวน 204 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 91.47

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

### 1. การจัดกระทำข้อมูล

ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน กลับมาเป็นฉบับที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ จำนวน 204 ฉบับคิดเป็น ร้อยละ 91.47

### 2 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่า ร้อยละ

2.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 และระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

2.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

## สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ดังนี้

1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 80.4 และเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 รองลงมาจบการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็น 4.9 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุราชการน้อยกว่า 25 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาอายุราชการอยู่ระหว่าง 25 – 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และอายุราชการมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 ตามลำดับ และเทศบาลที่พนักงานครูสังกัด เทศบาลเมืองราชบุรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 เทศบาลเมืองบ้านโป่ง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 และเทศบาลเมืองโพธาราม จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ตามลำดับ

2 การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี มีระดับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกภาพด้านวิสัยทัศน์ และด้านวิชาชีพตามลำดับ

2.1 ด้านบุคลิกภาพของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า มีระดับการพัฒนาในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ การให้ความสำคัญในการแต่งกายที่เหมาะสมกับอาชีพและกาลเทศะ การปรับปรุงตนเองทั้งทางด้านร่างกาย พฤติกรรม และการเข้าสังคมอยู่เสมอ การไม่โอ้อวดว่ามีความรู้ความสามารถเหนือผู้อื่น การให้การยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม การมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออก การสำรวจความบกพร่องของตนเองในด้านต่างๆ เสมอ และการให้ร่วมงานหรือผู้ใกล้ชิด วิจารณ์วิจารณ์ถึงข้อดี ข้อเสีย และการนำข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงตัวเองตามลำดับ

2.2 ด้านวิสัยทัศน์ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ามีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และรายข้อพบว่ามีการพัฒนาโดยเรียงลำดับดังนี้ การติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ การวางแผนการพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ การกำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ การศึกษาข้อมูลรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวทางหาคำตอบ การศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมการเมือง สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีในการกำหนดทิศทางการทำงาน และยกเว้นมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา

ตนเองระหว่างโรงเรียนในสังกัดมีการพัฒนาในระดับปานกลาง

2 3 ด้านวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีเมื่อพิจารณาโดยรวมมีการพัฒนาในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการพัฒนาตนเองมีการพัฒนาติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพจากสื่อต่างๆ เช่นวารสารเอกสาร ตำรา โทรศัพท์ การเข้าชมนิทรรศการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับการศึกษาหรือวิชาชีพครูอยู่เสมอ การวิเคราะห์บทความ ผลงานทางวิชาการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ การศึกษาวิธีการสอนหรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมจากสื่อต่าง และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษาหาความรู้มีการพัฒนาในระดับมาก ยกเว้น การศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สนใจในระดับที่สูงขึ้นมีการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

3 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีการปฏิบัติงานด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติงานด้านความร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ตามลำดับ และพบว่าการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าการปฏิบัติในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการปฏิบัติในระดับมากเรียงโดยลำดับดังนี้ การสอนนักเรียนด้วยความรู้ที่ถูกต้องและสอนนักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ปรึกษาและให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียนทุกเรื่อง การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งและเสียสละ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความประพฤติเรียบร้อย พุดจาสุภาพ มีจริยธรรมและคุณธรรมที่เหมาะสม และยกเว้นการยกย่องชมเชยนักเรียนที่ประพฤติและปฏิบัติดีมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3 2 ร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าการปฏิบัติในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันและพัฒนางานร่วมกัน อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกันวางแผนและแบ่งงานกันทำตามความรู้และความถนัดของตน ประเมินผลการปฏิบัติของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาพัฒนางาน เป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ ยกเว้นปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าการปฏิบัติในระดับมากและรายข้อพบว่าการปฏิบัติในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยเป็นหลัก จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดความคิดรวบยอดเป็นหลัก ให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และสรุปได้เองตามคำแนะนำ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดเนื้อหาเป็นหลัก ครูทำหน้าที่หรือแสดงบทบาทในฐานะผู้อำนวยการเรียนรู้ชี้แนะ ไม่ใช่ผู้สอน ให้ผู้เรียนรู้จักประเมินตนเอง ปรับปรุงตนเอง และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง และยกเว้นผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ ผู้เรียนทำตามข้อกำหนดมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

3.4 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าการปฏิบัติในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการปฏิบัติในระดับมากโดยเรียงลำดับดังนี้ จัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอนตามรายวิชาที่รับผิดชอบ เข้ารับการอบรมสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องใช้ในการปฏิบัติงาน เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ตามลำดับและยกเว้นมีบทบาทในการพัฒนาอาชีพโดยการเข้าเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรม ชมรมที่ส่งเสริมพัฒนาอาชีพครู เผยแพร่งานวิชาการอยู่เสมอ เป็นผู้ดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาชีพครู เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูโดยเป็นวิทยากรการประชุมอบรมสัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในที่ประชุม อบรม สัมมนา มีการปฏิบัติในระดับปานกลางตามลำดับ

4 การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์( $r$ ) กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอยู่ในระดับสูง ( $r = 766$ )

และถ้าพิจารณาการพัฒนาตนเอง( $X$ )เป็นรายด้านได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ( $X_1$ ) ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ( $X_2$ ) และการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ ( $X_3$ ) ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี พบว่ามีความสัมพันธ์( $r$ )ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.598 ถึง 0.654

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านของการพัฒนาตนเอง ได้แก่ด้านวิชาชีพ ( $X_1$ )ด้านบุคลิกภาพ ( $X_2$ )และด้านวิสัยทัศน์( $X_3$ )กับการปฏิบัติงาน( $Y$ )ของพนักงานครูเทศบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.644 ถึง 0.676 อยู่ในระดับปานกลาง

และถ้าพิจารณาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

อยู่เสมอ(Y1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน(Y2) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y3) และด้านความร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์(Y4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) อยู่ระหว่าง 394 ถึง 741

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ(Y1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน(Y2) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y3) และด้านความร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์(Y4) กับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู(X) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ทุกตัวแปร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) อยู่ระหว่าง 591 ถึง 632

## การอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในทางการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อมูลค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

1 การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ โดยรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้งรายด้านและรายข้อทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงและเป็นอาชีพที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามกระแสของสังคมและเทคโนโลยี ครูจึงต้องพัฒนาความรู้ และพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและเป็นการตอบสนองตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมเป็นวิชาชีพชั้นสูง และครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่แก่ลูกศิษย์ ครูจะต้องปฏิบัติอยู่ภายใต้กฎกติกาของอาชีพและมีคุณธรรม จริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามที่สังคมคาดหวัง ตลอดจนการปฏิบัติตัวของครูในโรงเรียนทั้งในด้านพฤติกรรม และการพัฒนาอาชีพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวฤทธิ์ ขำเหล็ก (2546 บทคัดย่อ) การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ในระดับมากด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและ ด้านเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด ครูประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูอย่างสม่ำเสมอและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โฉมยง ชมภูคำ (2540 บทคัดย่อ) พบว่าความต้องการ

พัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนในระดับก่อนประถม ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมากในด้านการไปศึกษาต่อ และในลักษณะเดียวกันงานวิจัยของ มานพ แก้วขาว (2536 :83) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพัทลุงพบว่าครูมีความปรารถนาที่จะสร้างความดีงาม มีความขยันหมั่นเพียรและประพฤติตนให้มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม และในลักษณะเดียวกันกับงานวิจัยของ พิทยาพล เสนาไชย (2542 :66) พบว่าการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร การพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากนอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้เมืองศรีวิชัยพิศครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในการกำกับของกระทรวง มีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 :31) ฉะนั้นครูต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและสัมพันธภาพกับผู้อื่นโดยเฉพาะผู้เรียนและเพื่อนครูด้วยกันให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์และแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แน่วแนวกัลไกลสู่ปฏิรูปการเรียนรู้ วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2543 :5) และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพมีข้อที่เป็นที่น่าสังเกตว่าการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในสาขาที่สนใจในระดับที่สูงขึ้นมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่นอายุการรับราชการส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการน้อยกว่า 25 ปี ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับรายได้ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายที่นอกเหนือจากการสอนมีมากขึ้น ประกอบกับโรงเรียนเทศบาลมีจำนวนนักเรียนต่อห้องเป็นจำนวนมากจึงทำให้ครูไม่ค่อยสนใจหรือสนใจน้อยที่จะเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยดูได้จากผู้ตอบแบบสอบถามมีผู้จบการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีเพียง ร้อยละ 4.4 และสอดคล้องกับผลการสำรวจสถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่นโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2547 (2547 :130) พบว่า จังหวัดราชบุรีมีพนักงานครูเทศบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท 9 คนโดยจำแนกเป็นเทศบาลเมืองราชบุรี 6 คน เทศบาลเมืองบ้านโป่ง 1 คนและเทศบาลเมืองโพธาราม 2 คน และการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์จากผลการวิจัยพบว่า ด้านมีการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาตนเองระหว่างโรงเรียนในสังกัดมีระดับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเนื่องมาจากครูเทศบาลไม่เข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่าถ้ามีการสร้างเครือข่ายแล้วจะได้รับผลประโยชน์อย่างไร ประกอบกับโรงเรียนเทศบาลแต่ละเทศบาลจำนวนมีน้อยและอยู่ใกล้กันจึงคิดว่าไม่จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์จึงมีการพัฒนาน้อย

2 จากการวิจัยการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี พบว่าโดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ให้มีการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกและครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้มาตรฐานดังกล่าวเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง และพัฒนาการสอนของตนเองโดยตรงให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานพัคตร์ เจริญไวย (2542 : 97) พบว่าพนักงานครูเทศบาลมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ทุนศิริ (2544 : 94) พบว่าพนักงานครูเทศบาลเห็นว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมากและในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ สมเกียรติกาญจนหงษ์ (2544 : 97) พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2543 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยกเว้นการปฏิบัติกิจกรรมด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนเทศบาลมีจำนวนบุคลากรน้อยและตัวของบุคลากรเองยังไม่เป็นที่ยอมรับของนักศึกษาในสังกัดอื่นๆจึงทำให้การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพครูเช่น การมีบทบาทในการพัฒนาอาชีพครู การเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพครู การเข้าร่วมกิจกรรม การเป็นวิทยากร การจัดประชุมทางวิชาการพนักงานครูเทศบาลแทบจะไม่มีโอกาสเลยหรือมีน้อยมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร พลหาร (2541 : 36) ได้ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูครูสุภาพ พ.ศ. 2537 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูครูสุภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานพบว่า มาตรฐานที่ 2- 11 มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ส่วนมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้าน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่า พนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีตระหนักเห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ที่ต้องปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพร ดีมา (2542 บทคัดย่อ)ว่าครูปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนด้านการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรีมีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพไม่มากนักโดยเฉพาะ ในเรื่องเป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในที่ประชุมอบรม สัมมนา เป็นผู้ดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาชีพ เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูโดยเป็นวิทยากรการประชุม เผยแพร่งานวิชาการอยู่เสมอ มีบทบาทในการพัฒนาอาชีพโดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรม และจัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอนตามวิชาที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจเนื่องจาก ครูยังไม่ให้ความสนใจและไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอำพร ดีมา( ศรีสมบัติ ภูมิเขียว 2535 : 69, อ้างอิงจากอำพร ดีมา 2542 : 58 ) กล่าว ว่า ครูมีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ให้เกิดความรู้ความกระจ่างอย่างแม่นยำก่อนลงมือนำผลงานวิชาการไปเผยแพร่และการเป็นวิทยากร อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น ครูควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่ประกอบอาชีพครูต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานซึ่งครูสภาในฐานะเป็นองค์กรวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู โดยการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพเพื่อพัฒนางานและพัฒนาคน และเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในการกำกับของกระทรวงมีอำนาจกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและการปฏิบัติตามมาตรฐาน

ฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ครูต้องมีการเตรียมตัวเพื่อรองรับการประเมินตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมเกียรติ ศรีสุขใส (2542 บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี พบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ในทำนองเดียวกับงานวิจัยของ ประสงค์ อริโรธนกุล (2543 บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้าน

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย แบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1 การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี พบว่ามีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มีการพัฒนาในระดับน้อยกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาระงานของครูเทศบาลทั้งงานในการสอนและงานสัมพันธ์ชุมชนมีมาก ฉะนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้บริหารเทศบาลหรือกองการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีปรับปรุงและเพิ่มจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนการสอนและการส่งเสริมให้พนักงานครูมีการพัฒนามากขึ้นโดยเฉพาะการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สนใจในระดับที่สูงขึ้น ควรได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ และการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ควรให้มีการสร้างเครือข่ายมากขึ้นทั้งในสังกัดเทศบาลและต่างสังกัดและควรมีการจัดตั้งเป็นศูนย์พัฒนาไว้โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของ การพัฒนาตนเองและเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างโรงเรียนในสังกัดและโรงเรียนต่างสังกัด ส่วนการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ในรายชื่ออื่นๆ มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากควรส่งเสริมยิ่งขึ้นไปเพื่อเป็นการเสริมสร้างให้มีความมั่นใจในตนเองเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในอาชีพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และจากผลการวิเคราะห์ การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้คำ

ปรึกษา แนะนำ การปฏิบัติงานของครูให้เป็นไปตามมาตรฐาน รวมทั้งสำนักงานเทศบาล โดยกองการศึกษาควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการแก่พนักงานครู ให้มีความรู้ ความเข้าใจระบบการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู เช่น เผยแพร่ความรู้ในรูปของบทความ หรือตำราทางวิชาการ ส่งเสริมให้มีความสามารถในการบรรยายทางวิชาการหรือเป็นวิทยากร หรือวิธีอื่นๆที่จะช่วยพัฒนาให้มีการพัฒนาด้านความรู้และด้านวิชาชีพควบคู่ไปเช่น การจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทัศนศึกษา กับการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการประเมินวิทยฐานะ ส่วนด้านอื่นๆมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากจะนั้นครูควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรีผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและในระดับสูงแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติงานและคงไว้ซึ่งคุณภาพ การปฏิบัติงานโรงเรียนหรือหน่วยงานต้นสังกัดน่าจะจะต้องจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อเป็นแห่งของการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของพนักงานครูไว้ในหน่วยงานของเทศบาล

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1 ควรมีการศึกษาการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูให้ครบทุกข้อ ของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดราชบุรีเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 2 ควรมีการศึกษาระดับคุณภาพของตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภาในทุกมาตรฐานกับพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี
- 3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานครูเทศบาลปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อใช้เป็นแนวทางต่อไป

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ (2535) จากหลักสูตรสู่แผนการสอน กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2546) การจัดการศึกษาท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดและหน่วย  
งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กรุงเทพฯ กรมฯ
- (2547) สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น ปีการศึกษา 2547 กรุงเทพฯ สำนักประสานและ  
พัฒนาการศึกษาท้องถิ่น กรมฯ
- กรมสามัญศึกษา (2547) การพัฒนาองค์กรและทักษะการสร้างความคิดด้านการบริหาร กรุงเทพฯ  
กองการมัธยมศึกษา กรมฯ
- กระทรวงมหาดไทย (2545, 7 พฤศจิกายน) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์พัฒนาผู้ได้  
บังคับบัญชา
- กัญญารัตน์ ขอบคุณ (2545) การศึกษาการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับรางวัลในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต  
(ประถมศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถ่ายเอกสาร
- กัลยา คงศรีวิสัย (2545) ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูพลศึกษา  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ปรินูญานิพนธ์การ  
ศึกษามหาบัณฑิต (พลศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ถ่ายเอกสาร
- โกวิทย์ ประवालพุกษ, และกมล ภูประเสริฐ (2532) โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน  
(เอกสารประกอบคำสอน) กรุงเทพฯ สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ อัดสำเนา
- งามพัตร์ เจริญไวย (2542) การปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล  
สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา  
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม ถ่ายเอกสาร
- จำเนียร พลหาญ (2541) ศึกษาระดับการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา  
พ ศ 2537ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ดปีการศึกษา  
2540 รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ่ายเอกสาร

- โหมยง ชมภูคำ (2540) *การศึกษาความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนคร  
ขอนแก่น ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม* ถ่ายเอกสาร
- ชูศักดิ์ แสนปัญญา (2536) "ครูกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียน," *สารพัฒนาหลักสูตร*  
12(113) 70-74
- ชำนาญ วิริยะกุล (2541, มกราคม) "ครูกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาตน," *การศึกษา กทม*  
21 (1) 5-6
- เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ง (2545) *การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* ถ่ายเอกสาร
- ณรงค์ รอดพันธ์ (2542, กุมภาพันธ์ – มีนาคม) "ครูกับการพัฒนาตนเอง " *ข้าราชการครู*  
19 (3) 37-39
- ทศพร ประเสริฐสุข (2541, กันยายน-ตุลาคม) "วิจัยทัศน์ ศึกษาศาสตร์ ปี 2002," *จดหมายข่าว  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร* 49(10) 6-7
- ธงชัย สันติวงษ์ (2539) *การพัฒนาบุคคล กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช*
- ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542) *ความเป็นครู Self-Actualization For Teachers* กรุงเทพฯ พลพิมพ์
- นงลักษณ์ ลินสืบผล (2532) *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม* กรุงเทพฯ พิเศษรู้การพิมพ์
- นุชรรัตน์ คันธหัตถ์ (2542) *การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณครู ของครูประถมศึกษาตามธรรมชาติของผู้  
บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษานอกระบบ) มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม* ถ่ายเอกสาร
- น้อย หาญเม่ง (2540, มกราคม) "จรรยาบรรณในการประกอบอาชีพครู" *ครูสารเทศสตร์* 1 (1) 100
- บรรเจิด อาจแก้ว (2542) *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษา สังกัด  
กรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
ขอนแก่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น* ถ่ายเอกสาร
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544) *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยายภาค  
องค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการ  
ศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* ถ่ายเอกสาร

- บุญธรรม จิตต์อนันต์ (2546) *การวิจัยทางสังคมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่3 กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประคอง กรรณสูตร (2525) *สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ประจักษ์ ประสานจำ (2541, ธันวาคม2541- มกราคม2542) *ข้าราชการครู* 18(12) 51-52
- ประทุม โพธิกุล (2542,กุมภาพันธ์-มีนาคม) "วิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบผลสำเร็จ," *เพิ่มผลผลิต* 37(7) 21-26
- ประไพ สิทธิเลิศ (2542) *ความเป็นครู* กรุงเทพฯ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- ประเวศ วะสี (2541) *การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด* กรุงเทพฯ ครูสภา
- (2543, มิถุนายน) *จุดประกายฉายภาพ การศึกษา กทม* 9 (6) 17-19
- ประสงค์ อภิโรธกุล (2534) *พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่สัมพันธ์กับผล การปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) นครปฐม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถ่ายเอกสาร
- ปรียา คงฤทธิ์ศึกษากร (2526, มีนาคม) " การพัฒนานักพล," *เทศาภิบาล* (3)31 45
- พจน์ เพชรบุรณิน (2528) *การพัฒนาตนเอง คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์* ถ่ายเอกสาร
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2535) *การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* กรุงเทพฯ ฟิงเกอร์ปรี้น แอนด์มีเดียรี่
- พรพรรณ สุทธิอาจ (2541) *พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น ถ่ายเอกสาร
- พระเทพเมธี ประยุทธ์ ปยุโต (2536) *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิทยาพล เสนาไชย (2542) *การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม* ถ่ายเอกสาร
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2532) *โรงเรียนกับชุมชน* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ เนติกุลการพิมพ์

- พิบูลย์ กระแสสุข (2542) การส่งเสริมพฤติกรรมครูตามแนวจรรยาบรรณครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
งานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
(การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถ่ายเอกสาร  
พัฒน์จิ โกฎจนาท (2542,ตุลาคม-กันยายน) "สร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่," เพิ่มผลผลิต  
39(1) 23-26
- ไพบุลย์ แจ่มจำ (2541) วิทยาการสอน กรุงเทพฯ รุ่งศิลป์การพิมพ์
- ไพรัช อรรถกามานนท์ (2545) มาตรฐานการศึกษาในส่วนที่ครูต้องพัฒนาคุณภาพตนเอง กรุงเทพฯ  
สำนักงานการศึกษา
- มนตรี ทองคำสุข (2546) ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการ  
การครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว  
งานวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา ถ่ายเอกสาร
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532) เอกสารประกอบการสอนชุดการบริหารบุคลากรในโรงเรียน  
พิมพ์ครั้งที่ 2 เล่ม 2 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- มานพ แก้วขาว (2536) การศึกษาการพัฒนามูลค่าตามความต้องการของครูอาจารย์ โรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต  
(การบริหารการศึกษา) สงขลา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ถ่ายเอกสาร
- ยนต์ ชุ่มจิตร (2535) การพัฒนาครู กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- ยรรยง อรรถโก (2545) ทักษะการบริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
(การบริหารการศึกษา) นครปฐม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถ่ายเอกสาร
- รุ่ง แก้วแดง (2539) การปฏิรูปการศึกษาไทย พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ ทิพนเนศพรินต์  
----- (2541) ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา  
----- (2542) (2539) รีเอนจิเนียร์ระบบราชการไทย ภาค 2 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มติชน
- รัตน์จำเรียง เพชรแก้ว (2545) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับ  
บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร  
ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

- วัชร ขานูตะโร (2533) *ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนพลศึกษา เขตการศึกษา 6*  
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิเชียร เกตุสิงห์ (2530) *หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์  
 ไทยวัฒนาพานิช
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538,พฤศจิกายน – ธันวาคม) "วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนา  
 ทรัพยากรมนุษย์," *ข้าราชการ* 40(6) 11-12
- วัลลภ กันทรัพย์ (2534) *ข้อคิดเบื้องต้นในการสอนและการสอนที่เน้นกระบวนการ* กรุงเทพฯ  
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- ศรีสมบัติ ภูมิเขียว (2535) *การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของ*  
*ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการ*  
*ศึกษา) มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร*
- สงบ ลักษณะ (2533) *จากหลักสูตรสู่แผนการสอน* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สถิต วงศ์สุวรรณ (2544) *การพัฒนาบุคลิกภาพ* กรุงเทพฯ รวมสาส์นการพิมพ์
- สมเกียรติ กาญจนหงษ์ (2544) *การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาล*  
*สังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ปีการศึกษา 2543 รายงานการค้นคว้าอิสระการ*  
*ศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย*  
*มหาสารคาม ถ่ายเอกสาร*
- สมจิตร คงรักษา (2537) *ความต้องการจัดกิจกรรมพัฒนา เนคลากรฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียน*  
*มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต*  
*(การบริหารการศึกษา) พิษณุโลก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถ่ายเอกสาร*
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540,ตุลาคม) "วิสัยทัศน์ (VISION) พลังแห่งความสำเร็จ," *การศึกษาเอกชน*  
 7(69) 13-14
- ดลประสิทธิ์ (2543,สิงหาคม -กันยายน) "คนคุณภาพคือคุณภาพการศึกษา " *ข้าราชการครู*  
 6(8) 15-16
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535) *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่17* กรุงเทพฯ  
 สวัสดิการสำนักงาน ก พ
- สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) "แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา "   
*เอกสารประกอบการประกันคุณภาพทางการศึกษาเล่มที่ 1* กรุงเทพฯ นิเทศและพัฒนา  
 มาตรฐานการศึกษา สำนัก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) การจัดการเรียนรู้โดยโครงการ กรุงเทพฯ

โรงพิมพ์คุรุสภา

----- (2539) การประถมศึกษาแห่งชาติ 2539 กรุงเทพฯ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ

----- (2539) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 กรุงเทพฯ ฝ่ายวินยกอง

วิชาชีพครู สำนักงานฯ

----- (2538) แผนหลักการปฏิบัติการฝึกหัดครูเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพฯ

โรงพิมพ์พันธ์ พับลิชชิ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538) แผนหลักการปฏิบัติการฝึกหัดครู เพื่อพัฒนาครู

และบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพฯ โรงพิมพ์พันธ์ พับลิชชิ่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537) นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู กรุงเทพฯ

โรงพิมพ์อักษร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู กรุงเทพฯ

กองวิชาชีพ สำนักงานฯ

----- (2539) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา 2537 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์คุรุสภา

----- (2547) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กรุงเทพฯ สำนักงานฯ

สุภาพ ณ นคร (2529, กรกฎาคม - กันยายน) "มองตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง," จุลสารส่งเสริม

ประสิทธิภาพการสอน 2 (8)

สุนทรา พงษ์มาลา (2543) เอกสารการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายใน กรุงเทพฯ อัดลำเนา

สุวรรณ ลำแดงเดช (2544) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน

ผู้บริหาร การศึกษาของคุรุสภา 2544 กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยม

ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

(การบริหารการศึกษา) นครปฐม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม ถ่ายเอกสาร

สุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

(บริหารการศึกษา) ชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถ่ายเอกสาร

สุรพันธ์ ดันศรีวงศ์ (2538) วิธีการสอน กรุงเทพฯ สกายบุ๊กส์

สุเมธี อันพันลำ (2531) การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นกับผู้

บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไป สังกัดสำนัก เนคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538) "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา" ในการประมวลสาระชุดวิชา  
ประสบการณ์วิชาชีพบัณฑิตบริหารการศึกษา เล่ม 1 หน่วยที่ 1 นนทบุรี มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมาธิราช

----- (2538,มกราคม) "วิสัยทัศน์ผู้นำ,"เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ วิสัยทัศน์ ศึกษา  
ศาสตร์ในทศวรรษ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

อภิชาติ ทุนศิริ (2544) การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูเทศบาลเมือง  
นครพนม รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)  
มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ่ายเอกสาร

อมรา รสสุข (2541,พฤษภาคม) "คุณครูยุคโลกาภิวัตน์," การศึกษา กทม 21(5) 21 – 22

อรุณี ร่มนุ่น (2539, กุมภาพันธ์ - มีนาคม) การพัฒนาตนเอง สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา  
13 (3) 19 -20

อรุณเดช จันทร์งามศรี (2542) การศึกษานุคลิกภาพกับความเครียดของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร  
อุดรธานี รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา)  
มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถ่ายเอกสาร

อัญญา เฌองจำนงค์ (2546) การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา  
ถ่ายเอกสาร

อัญชลี สิริรินทร์วรวงศ์ (2537,กุมภาพันธ์) การพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพมิติลำดับที่ครูควรคำนึง  
การศึกษา กทม 17 (5) 18

อารี พันธุ์มณี (2545, มกราคม) "ครูบุคลิกภาพสร้างสรรค์" การศึกษา กทม 25(1) 18-21

อำไพ สุจริตกุล (2533) คุณธรรมครูไทย กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อำพร ดีมา (2542) การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนมัธยม  
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษา  
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม ถ่ายเอกสาร

เอกสิทธิ์ คงตระกูล (2541) "แนวพระราชดำรัส" ข้าราชการครู 19(1) 3 - 5

- Blumberg, Arthur and Greenfield, William (1986) *The Effective Principal Perspective and School Leadership* 2<sup>nd</sup> ed Boston Allyn and Bacon, Inc
- Butker Jocelyn A (2005) *Staff Development* (Online) Available [http //www nwrel org/scpd/sirs/6/cu12 htm](http://www.nwrel.org/scpd/sirs/6/cu12.htm) Retrieved April 25, 2005
- Grootenboer, Peter (2005) *Self-directed Teacher Professional Development* (Online) Available [http // www aare edu au/99pap/gro99601 htm](http://www.aare.edu.au/99pap/gro99601.htm) Retrieved April 25 ,2005
- Sergiovanni, Thomas J and Others (1987) *Educational Governance and Administration* 2<sup>nd</sup> ed EnglewoodCliffs, New Jersey Prentice Hall, inc
- Fenwick ,Tara J (2005) *Women's development of self in the Workplace* (Online) Available [http //www ualberta ca/~tfenwick/ext/pubs/htm](http://www.ualberta.ca/~tfenwick/ext/pubs/htm) Retrieved April 25,2005

ภาคผนวก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตาม  
แนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและ  
ตอบคำถามตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย คำตอบของท่าน จะไม่ที่ผล  
กระทบต่อการปฏิบัติงานใดๆทั้งสิ้น และจะนำไปเพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู พ ศ 2539

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ ศ 2537

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1 เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2 ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3 อายุการรับราชการ

( ) น้อยกว่า 25 ปี

( ) ตั้งแต่ 25 – 30 ปี

( ) มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

4 สังกัดเทศบาล

( ) เทศบาลเมืองราชบุรี

( ) เทศบาลเมืองบ้านโป่ง

( ) เทศบาลเมืองโพธาราม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ข้อ 6

พ ศ 2537 ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียด

1 แบบสอบถามต้องการทราบถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู ข้อ 6

ได้แก่ 1) ด้านวิชาชีพ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านวิสัยทัศน์

2 แบบสอบถามนี้มี 20 ข้อ ในแต่ละด้านจะมีคำถามย่อยอยู่ 8 ข้อ

3 จงทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับของการพัฒนาตนเองของท่านในข้อนั้น

โดยกำหนดค่าคะแนน และระดับของการปฏิบัติ เป็น 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์กำหนดดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ<br>ที่ | การพัฒนาตนตามแนวจรรยาบรรณครู                                                         | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|            |                                                                                      | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1          | การพัฒนาด้านวิชาชีพโดย                                                               |                 |   |   |   |   |
| 2          | ติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพจากสื่อ<br>ต่างๆ เช่นวารสาร เอกสาร ตำรา โทรทัศน์     |                 |   |   |   |   |
| 3          | เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติ                                              |                 |   |   |   |   |
| 4          | การทางวิชาการที่เกี่ยวกับการศึกษาหรือวิชา<br>ชีพครูอยู่เสมอ                          |                 |   |   |   |   |
| 5          | ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สนใจในระดับที่สูง<br>ขึ้น                                       |                 |   |   |   |   |
| 6          | เข้าชมงานนิทรรศการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการ<br>ศึกษา                                  |                 |   |   |   |   |
| 7          | วิเคราะห์บทความ ผลงานทางวิชาการในส่วน<br>ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ |                 |   |   |   |   |
| 8          | ศึกษาวิธีการสอนหรือกิจกรรมการเรียนการ<br>สอนที่เหมาะสมจากสื่อต่างๆ                   |                 |   |   |   |   |
| 9          | ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการศึกษาหาความรู้                                              |                 |   |   |   |   |

| ข้อ<br>ที่ | การพัฒนาดนตามแนวจรรยาบรรณครู                                                             | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|            |                                                                                          | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8          | การพัฒนาดนเองด้านบุคลิกภาพโดย<br>สำรวจความบกพร่องของตนเองในด้านต่างๆ<br>เสมอ             |                 |   |   |   |   |
| 9          | ให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใกล้ชิด วิจารณ์ถึง<br>ข้อดีและข้อบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง       |                 |   |   |   |   |
| 10         | ให้การยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัว<br>เข้ากับสภาพแวดล้อม                              |                 |   |   |   |   |
| 11         | ให้ความสำคัญในการแต่งกายที่เหมาะสมกับ<br>อาชีพและกาลเทศะ                                 |                 |   |   |   |   |
| 12         | ไม่อึดอัดว่ามีความรู้ ความสามารถเหนือผู้<br>อื่น                                         |                 |   |   |   |   |
| 13         | ปรับปรุงตนเองทั้งทางด้านร่างกาย พฤติกรรม<br>และการเข้าสังคมอยู่เสมอ                      |                 |   |   |   |   |
| 14         | มีการเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดง<br>ออก                                                  |                 |   |   |   |   |
| 15         | การพัฒนาดนเองด้านวิสัยทัศน์โดย<br>กำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาดนเองด้าน<br>วิชาชีพ           |                 |   |   |   |   |
| 16         | ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง สังคม<br>เศรษฐกิจ                                     |                 |   |   |   |   |
| 17         | ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการเมือง สังคม<br>เศรษฐกิจและเทคโนโลยีในการกำหนดทิศทาง<br>ทำงาน |                 |   |   |   |   |
| 18         | วางแผนการพัฒนางาน                                                                        |                 |   |   |   |   |
| 19         | ศึกษาข้อมูล รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการ<br>พัฒนาดนเองเพื่อเป็นแนวทางหาคำตอบ                 |                 |   |   |   |   |
| 20         | มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาระหว่างโรง<br>เรียนและประเมินผล                               |                 |   |   |   |   |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537

คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียด

1 แบบสอบถามนี้ต้องการทราบถึงการทำงานของพนักงานครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในมาตรฐานที่ 1 มาตรฐานที่ 6 มาตรฐานที่ 8 และมาตรฐานที่ 9

2 แบบสอบถามนี้มี 32 ข้อ ในแต่ละมาตรฐานจะมีคำถามย่อยอยู่ 8 ข้อ

3 จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติงานของท่านในข้อนั้นๆ โดยกำหนดค่าคะแนนระดับการปฏิบัติเป็น 5 ระดับซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ<br>ที่ | เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ                                                                                               | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|            |                                                                                                                   | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21         | ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ                                                       |                 |   |   |   |   |
| 22         | เข้ารับการอบรมสาขาวิชาที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน                                                                   |                 |   |   |   |   |
| 23         | เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู                                                               |                 |   |   |   |   |
| 24         | ศึกษาเอกสาร เข้าร่วมประชุม อบรมทางวิชาชีพครู                                                                      |                 |   |   |   |   |
| 25         | เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูโดยเป็นวิทยากรการประชุมอบรมสัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู |                 |   |   |   |   |
| 26         | เป็นผู้ดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิชาชีพครู                                                            |                 |   |   |   |   |
|            | จัดทำสื่อประกอบการเรียนการสอนตามรายวิชาที่รับผิดชอบ                                                               |                 |   |   |   |   |

| ข้อ<br>ที่ | เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู                                                                         | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|            |                                                                                                | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27         | มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ                                                               |                 |   |   |   |   |
| 28         | เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในที่ประชุม อบรม สัมมนา                                     |                 |   |   |   |   |
|            | จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผล<br>ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน                                   |                 |   |   |   |   |
| 29         | จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็น<br>หลัก                                                 |                 |   |   |   |   |
| 30         | จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบ<br>ยอดเป็นหลัก                                           |                 |   |   |   |   |
| 31         | จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดกระบวนการ<br>และการสร้างนิสัยเป็นหลัก                               |                 |   |   |   |   |
| 32         | ครูทำหน้าที่หรือแสดงบทบาทหน้าที่ฐานะผู้<br>อำนวยความสะดวกผู้ชี้แนะไม่ใช้ผู้สอน                 |                 |   |   |   |   |
| 33         | ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ ผู้เรียนทำตามข้อ<br>กำหนด                                              |                 |   |   |   |   |
| 34         | ให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และสรุปได้เองตามคำ<br>แนะนำ                                            |                 |   |   |   |   |
| 35         | ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และ<br>พัฒนาความรู้                                        |                 |   |   |   |   |
| 36         | ให้ผู้เรียนรู้จักประเมินตนเอง ปรับปรุงตนเอง<br>และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง            |                 |   |   |   |   |
| 37         | ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน<br>ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่า<br>ล้าช้าเสมอ |                 |   |   |   |   |
| 38         | แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับ<br>กาลเทศะ                                                     |                 |   |   |   |   |
| 39         | การใช้ความประพฤติควมมีเมตตา                                                                    |                 |   |   |   |   |
| 40         | เชิญชวนให้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี                                                             |                 |   |   |   |   |

| ข้อ<br>ที่ | เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ                                                                    | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|            |                                                                                        | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 41         | ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามเป็นปกตินิสัย               |                 |   |   |   |   |
| 42         | เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู                             |                 |   |   |   |   |
| 43         | เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็งและเสียสละ                                     |                 |   |   |   |   |
| 44         | เป็นที่ปรึกษาและให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียนทุกเรื่อง                                      |                 |   |   |   |   |
| 45         | ร่วมมือในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์<br>ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ |                 |   |   |   |   |
| 46         | ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม                                        |                 |   |   |   |   |
| 47         | ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน                                                            |                 |   |   |   |   |
| 48         | ร่วมกันวางแผนและแบ่งงานกันทำ ความรู้และความถนัดของตน                                   |                 |   |   |   |   |
| 49         | มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันและพัฒนางานร่วมกัน                                  |                 |   |   |   |   |
| 50         | รับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงาน                                                         |                 |   |   |   |   |
| 51         | เป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ                                         |                 |   |   |   |   |
| 52         | ประเมินผลการปฏิบัติของตนเอง และกลุ่มแล้วนำมาพัฒนางาน                                   |                 |   |   |   |   |

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ต่อผู้วิจัยประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

- 1 1 นางประทุม เพิ่มวัฒนา ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 9  
โรงเรียนเทศบาลวัดไพรอารีรักษ์ (มณีวิทยา)
- 1 2 นายเปี่ยมศักดิ์ ตันนิรัตน์ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาลระดับ 8 )  
สำนักงานเทศบาลเมืองโพธาราม
- 1 3 นายวินัย บัวแดง ศึกษาพิเศษ ระดับ 8  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ราชบุรีเขต 2
- 1 4 นางไทรญา กิตติมงคล อาจารย์ 3 ระดับ 8 (ภาษาไทย)  
โรงเรียนเทศบาล 4 เทศบาลเมืองกาญจนบุรี
- 1 5 นายปัญญา ยิ้มอาจ ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
สำนักงานเทศบาลเมืองโพธาราม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

|                              |                                                                                        |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ ชื่อสกุล                | นายประมวล พงษ์ภูมิกุล                                                                  |
| วันเดือนปีเกิด               | 10 กุมภาพันธ์ 2509                                                                     |
| สถานที่เกิด                  | จังหวัดกาญจนบุรี                                                                       |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน          | 77/2 หมู่ 2 ตำบลวังเย็น<br>อำเภอบางแพ<br>จังหวัด ราชบุรี                               |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ                                                                     |
| สถานที่ทำงาน                 | โรงเรียนเทศบาลวัดไทรอารีรักษ์(มณีวิทยา)<br>ตำบลโพธาราม อำเภอโพธาราม<br>จังหวัด ราชบุรี |
| ประวัติการศึกษา              |                                                                                        |
| พ.ศ. 2527                    | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (เกษตรกรรม)<br>วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ราชบุรี                  |
| พ.ศ. 2530                    | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สัตวบาล)<br>วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี ราชบุรี             |
| พ.ศ. 2532                    | วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีการเกษตร)<br>วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง                     |
| พ.ศ. 2535                    | ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)<br>วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง                            |
| พ.ศ. 2548                    | การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                    |