

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ
วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1

ปริญญานิพนธ์
ของ
กาญจนา นุบพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ
วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1

ปริญญานิพนธ์
ของ
กาญจนา บุบผ์น

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2551

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ
วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 1

บทคัดย่อ
ของ
กาญจนา นุบพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
พฤษภาคม 2551

กาญจนา บุบผัน . (2551). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครุมัธยมศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัย
และสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สุนันท์ ศลโกสุม

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และค่าน้ำหนักความสำคัญที่
ส่งผลของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และ
ความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์
และด้านบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับมัธยมศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 ของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวนครู 425 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีสุ่ม
แบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ประกอบด้วย
แบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้าน
บุคลิกภาพ แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี แบบสอบถามการ
เปิดรับประสบการณ์ และแบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84,
0.88, 0.81, 0.81, 0.90, 0.70 และ 0.78 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (Multivariate Multiple Regression: MMR) และการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม (Univariate Multiple Regression: MR)

ผลการศึกษาพบว่า

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมอง
โลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพครู 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ .546 (Wilks's Lambda = .546) ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยดังกล่าวกับการพัฒนา
ตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ มีค่าเท่ากับ .486,
.631 และ .549 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ด้านวิชาชีพ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมาย และการเปิดรับประสบการณ์ ด้านวิสัยทัศน์ ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผล
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมาย และความเชื่อมั่นในตนเอง

ด้านบุคลิกภาพ กลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความชัดเจนในเป้าหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการเปิดรับประสบการณ์

A STUDY OF SOME FACTORS AFFECTING SELF-DEVELOPMENT ACCORDING TO
ETHICAL CODES OF PROFESSIONAL TEACHER CAREER ON PROFESSIONAL, VISION,
AND PERSONALITY OF SECONDARY TEACHERS UNDER THE OFFICE OF EDUCATIONAL
AREA I NAKHONSITHAMMARAT PROVINCE

ABSTRACT

BY

KANCHANA BOOBPHAN

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

May 2008

Kanchana Boobphan. (2008). *A study of Some Factors Affecting Self-Development According to Ethical Codes of Professional Teacher Career on, Professional ,Vision, and Personality of Secondary Teachers Under the Office of Educational Area I Nakhonsithammarat Province*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr. Suwaporn Semheng, Asst Prof. Dr. Sunan Solkosoom

The main purpose of this study were to investigate the relationship between factors on self-confident, optimism, openness to experience, goal clarity, and dependent variable on self-development according to ethical code of professional teacher career consisted of three traits which were professional, vision, and personality ; and to study the beta weights of the factors contributed to the ethical code of professional teacher career. The samples were 425 secondary teachers in the Office of Educational Area I Nakhonsithammarat province in the second semester of 2007 academic year, selected by a sample random sampling technique. Tools used in the study comprised questionnaires on self-development on ethical code of professional teacher career which were professional, vision, and personality and questionnaires on self-confident, Optimism, Openness to experience and goal clarity. The reliabilities of the questionnaires were .84, .80, .88, .81, .90, .70 and .78 respectively. The data were analyzed by using Multiple Regression (MMR) and Univariate Multiple Regression (MR).

The results of the study were :

1. Factors of self-confident, optimism, openness to experience, goal clarity and self-development on ethical code on professional teacher career consisted of 3 traits, analyzed by MMR, revealed mutually related with statistical significance at the level of .01(Wilks's Lambda = .546). The Multiple correlations, analyzed by MR, between all factors and self-development on ethical code of professional teacher career consisted professional, vision, and personality were .486, .631 and .549 with statistical significance at the level of .01 respectively.

2. The beta weights of factors contributed to each factors of self-development on ethical code of professional teacher career were as follows:

Professional ability was found contributed with statistical significance at .05 level from goal clarity and openness to experience.

Vision ability was found contributed with statistical significance at .05 level from goal clarity and self-confident.

Personality ability was found contributed with statistical significance at .05 level from goal clarity, self-confident, optimism and openness to experience.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านวิชาชีพ
วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครศรีธรรมราช เขต 1

ของ

กาญจนา นุบผัน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง)

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชเฝ้า)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีโดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.สุวพร เข้มเฮง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา แนะนำการทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอนจนเสร็จสมบูรณ์ รวมทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำ วิจัยเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์และงานด้าน วิชาการอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งถึงความกรุณาดังกล่าว และขอกราบขอบพระคุณเป็น อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ละอียด รักษ์เผ่าและอาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ที่กรุณาเป็นกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปริญญานิพนธ์และได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็น ประโยชน์ ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและที่สำคัญยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิจัยในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน คือ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ อาจารย์จิรวัดณ์ ต้นสกุล อาจารย์อาฟีฟี ลาเต๊ะ อาจารย์อัมพร ศรีประเสริฐ สุข และอาจารย์มิ่ง เทพครเมือง ที่กรุณาตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครู อาจารย์ ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้ให้ความร่วมมือใน การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนเพื่อนๆ พี่ๆ และน้องๆ วิชาเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา ที่คอย เป็นกำลังใจและมีส่วนร่วมในการทำปริญญานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

คุณค่า ประโยชน์และความดีที่เกิดขึ้นจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกและบูชา พระคุณแก่บุพการีของผู้วิจัย และบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษา ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

กาญจนา นุบผัน

งานวิจัยได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
งบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2551
ปีการศึกษา 2550

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การพัฒนาค้นคว้า.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาค้นคว้า.....	9
ความหมายของการพัฒนาค้นคว้า.....	14
ประโยชน์ของการพัฒนาค้นคว้า.....	15
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	17
มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ.....	18
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู.....	18
จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	20
ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	22
การพัฒนาค้นคว้าตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	32
การวัดจรรยาบรรณครู.....	42
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาค้นคว้า.....	48
ความเชื่อมั่นในตนเอง.....	50
ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง.....	50
ลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง.....	51
การมองโลกในแง่ดี.....	52
ความหมายของการมองโลกในแง่ดี.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี.....	53
การเปิดรับประสบการณ์.....	55
ความชัดเจนในเป้าหมาย.....	57
การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระดับมัลติแวลูเอท.....	
หรือการวิเคราะห์การถดถอย.....	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
งานวิจัยในประเทศ.....	64
งานวิจัยต่างประเทศ.....	66
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	67
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	67
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
การจัดกระทำข้อมูล.....	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย.....	98
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม	105
ภาคผนวก	112
ภาคผนวก ก.....	113
ภาคผนวก ข.....	115
ภาคผนวก ค.....	126
ประวัติย่อผู้วิจัย	138

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เครื่องมือที่ใช้วัดจริยธรรมลักษณะต่าง ๆ.....	47
2 รายชื่อโรงเรียนและจำนวนครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	
นครศรีธรรมราชเขต 1.....	68
3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	70
4 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง.....	
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	90
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยกับการพัฒนาตนเอง.....	
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้าน วิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ.....	91
6 ค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ.....	92
7 ค่าการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์.....	
แบบตัวแปรพหุนามและตัวแปรเอกนาม.....	93
8 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง.....	
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ.....	94
9 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง.....	
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิสัยทัศน์.....	95
10 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง.....	
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านบุคลิกภาพ.....	96
11 สรุปค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อ.....	
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ.....	97
12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามการพัฒนาตนเองตาม.....	
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ.....	116
13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามการพัฒนาตนเองตาม.....	
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิสัยทัศน์.....	117
14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตาม.....	
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านบุคลิกภาพ.....	118
15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามตัวแปรปัจจัย.....	
ความเชื่อมั่นในตนเอง.....	119

บัญชีตาราง

ตาราง (ต่อ)	หน้า
16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามตัวแปรปัจจัย..... การมองโลกในแง่ดี.....	120
17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามตัวแปรปัจจัย..... การเปิดรับประสบการณ์.....	121
18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามตัวแปรปัจจัย..... ความชัดเจนในเป้าหมาย.....	122
19 ค่าอำนาจจำแนกการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู..... ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ.....	123
20 ค่าอำนาจจำแนกตัวแปร ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี.....	124
21 ค่าอำนาจจำแนกตัวแปร การเปิดรับประสบการณ์..... และความชัดเจนในเป้าหมาย.....	125

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2 กระบวนการพัฒนาตนเองของบอยเดิลส์.....	12
3 แผนผังของสิ่งที่ควรปฏิบัติในเรื่องศีลธรรม จรรยาบรรณ และวินัย.....	44
4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง.....	49
5 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม.....	71

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกคือการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพเพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ กลไกที่สำคัญที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพก็คือ “การศึกษา” ต้องเป็นการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ถือว่าการศึกษาเกี่ยวข้องกับคนทุกคน (Education for all) และทุกคนสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ (All for Education) ซึ่งสอดคล้องกับ สิบปีนพท์ เกตุทัต ได้กล่าวไว้ในที่ประชุมการศึกษาโลกว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยเดียวเท่านั้นที่จะพัฒนาคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านปัญญา ร่างกาย จิตใจ สังคม และรู้เท่าทันของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น” (ประสงค์ สังขไชย. 2540: 45)

การศึกษาจึงนับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง สำหรับสร้างสรรค์ความก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ เพราะการศึกษาเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศให้เป็นผู้รู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา ตลอดจนรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสิ้นเปลืองน้อยที่สุด การที่ประเทศจะเจริญก้าวหน้าได้ จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความคิด ความสามารถจำนวนมาก ดังนั้นการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการในการเสริมสร้างบุคคลให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ดังกล่าว จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพตลอดจนมีความงอกงามทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาพอนามัย รัฐได้ดำเนินการทั้งในด้านการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540: 2)

การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนจะมีคุณภาพเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือคุณภาพการสอนของครู (กรมการฝึกหัดครู. 2530: 5) ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่สุดที่ช่วยให้แผนการศึกษานโยบายการศึกษาตลอดจนปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการศึกษาทั้งปวงบรรลุเป้าหมาย (พรศรี ฉิมแก้ว. 2537: 106) ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาจะขาดครูเสียมิได้ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนหรือ การศึกษานอกระบบโรงเรียน และไม่ว่าจะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ตาม ครูยังมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนการสอน (รุ่ง แก้วแดง. 2541: 135) ความสามารถของครู เป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปทำนายหรือคาดหมายคุณภาพของนักเรียนได้โดยตรง ครูที่มีความสามารถสูง ย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือทำ อันนำไปสู่ผลการเรียนที่แท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำ ก็เป็นแต่เพียงผู้บอกความรู้ นักเรียนก็เกิดแต่ความรู้ความจำ มีนิสัยในการท่องจำ คอยฟังคำบอกของครู ตัดสินใจเองไม่เป็น นำไปสู่คุณภาพ

ประชากรที่ไม่เป็นผู้ผลิตผลงาน การเพิ่มพูนคุณภาพ ระดับฝีมือครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา (โกวิท ประวาลพุกษ์. 2541: 58) และ “ครูจะต้องมีวิชาชีพครู” ไม่ใช่ใครก็ได้ที่จะบังเอิญมาเป็นครู หรือจบอะไรก็ได้แล้วมาเป็นครู แต่ครูจะต้องเป็นครูวิชาชีพจะต้องมีใบประกอบอาชีพจะมีองค์กรครูเข้ามาดูแล (รุ่ง แก้วแดง. 2541: 135) องค์กรที่ดูแลครูได้แก่คุรุสภาซึ่งเป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะองค์กรส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม

คุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูแห่งชาติ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมสอดส่องจรรยาบรรณของครู ตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 คุรุสภาได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณฯ และระเบียบวินัยตามระเบียบประเพณีครูขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2506 และปรับปรุงเมื่อ พ.ศ. 2526 ได้เผยแพร่ไปยังครูและสมาชิกคุรุสภาทั่วประเทศเพื่อถือปฏิบัติ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามข้อกำหนดดังกล่าว พบว่า มีบางข้อขาดความชัดเจนในการกำหนดพฤติกรรมที่ครูควรปฏิบัติทำให้ยากต่อการประเมินและพัฒนา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องอันมีผลกระทบต่อผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก จึงได้มีการปรับแก้ไขจรรยาบรรณครูและประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม ในปี พ.ศ. 2539 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2539) พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ในด้านของจรรยาบรรณวิชาชีพครูผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม โดยมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรม โดยคุรุสภากำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2548 หากผู้ประกอบวิชาชีพครูประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกวินิจัยชี้ขาดลงโทษได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549:19-20) เห็นได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแนวทางสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เข้าใจ สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยกย่องจากสังคม

ครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง หมายถึง ผ่านการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถในมาตรฐานวิชาชีพครู มีจรรยาบรรณ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์กรวิชาชีพกำกับดูแล จึงเป็นบุคคลคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมอันดี อบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชน มีความสำคัญต่อการศึกษาเล่าเรียนในเรื่องของการสร้างคนให้เป็นคน และในทุกวันนี้

กระแสโลกการปฏิรูปการศึกษา กระแสการเรียนรู้ กระแสการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคม เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครูในฐานะภูมิปัญญาของสังคม ในฐานะผู้แนะแนวทางการเรียนรู้ ต้องเตรียมและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง โดยใช้ทางเลือกในการพัฒนาทางใดทางหนึ่งให้สอดคล้องกับยุค “ชีวิตแห่งการเรียนรู้ - สังคมแห่งภูมิปัญญา” เพื่อก้าวหน้าให้ทันกระแสโลก ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้และความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม และมีการพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพอยู่เสมอ (สมัคร ชินบุตร. 2545: 22)

การที่จะพัฒนาตนเองได้นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประการ คือ 1) การที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในของบุคคล และปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไขขององค์กร หลาย ๆ ปัจจัยที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530: 30) ซึ่งบอยเดลล์ (Boydell. 1985: 29) พบว่าตัวแปรภายในจิตใจ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย ก็เป็นส่วนสำคัญมากในการที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยบางประการได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ว่าส่งผลมากน้อยเพียงใดต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ของครูระดับมัธยมศึกษา เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทาง ในการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาเด็กที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยต่อไปในทุก ๆ ด้าน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ของครูมัธยมศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ
2. เพื่อศึกษาคำแนะนำนักความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะทำให้ทราบว่าความเชื่อมั่นในตนเอง การเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพของครูมากน้อยเพียงใด และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพของครูในแต่ละด้านหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับครูผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มี การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 15 โรงเรียน มีครูจำนวน 1,099 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 425 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่
 - 1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.2 การมองโลกในแง่ดี
 - 1.3 การเปิดรับประสบการณ์
 - 1.4 ความชัดเจนในเป้าหมาย
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 2.1 ด้านวิชาชีพ
 - 2.2 ด้านวิสัยทัศน์
 - 2.3 ด้านบุคลิกภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ข้อควรประพฤติที่กำหนดขึ้นไว้ให้ผู้ประกอบอาชีพครูปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีเป้าหมายให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีคุณธรรม

2. การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพและเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้พร้อมที่จะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มี 3 ด้านดังนี้

2.1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง การแก้ไข ปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของครู ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เข้ารับการอบรมฟังการบรรยาย การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาในเรื่องทักษะวิธีการสอนที่สามารถนำไปใช้กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร แผนการสอนและสื่อ มีความสามารถการพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผล และการนำผลการประเมินมาใช้

2.2 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การแก้ไข ปรับปรุงตนเอง มีความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการ ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาในอนาคตได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ สามารถนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของผู้อื่น เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่อยู่ตลอดเวลา

2.3 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแก้ไข ปรับปรุงตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ปลอดจากโรค แต่งกายให้เหมาะสมกับความนิยมของสังคมไทย วางตัวถูกกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ วาจาสุภาพ มีความจริงใจ มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ อารมณ์ขัน มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่นำมาศึกษาและเป็นตัวส่งเสริมที่ส่งผลซึ่งกันและกันกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย

3.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีจิตใจหนักแน่น กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ปรับตัวให้กับสังคมได้ดี มีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของผู้อื่น รวมถึงมีความพยายามตั้งใจมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จที่ตนเองได้ตั้งเอาไว้

3.2 การมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมองเหตุการณ์ตามความเป็นจริงและมองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในทางบวก มีความพึงพอใจในสิ่งที่เกิดขึ้น มีความเป็นมิตรกับทุกคน และมีความเบิกบานใจ มีความสามารถในการต่อสู้อุปสรรค เผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อหรือเลียงหนี โดยการมองว่าอุปสรรคเป็นโอกาสหรือบทเรียนที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชีวิต เป็นการมองหาข้อดีของความล้มเหลวเพื่อจะได้ยืนหยัดขึ้นมาอีก

3.3 การเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง การที่บุคคลยอมรับเจตคติแนวคิดและแนวทางใหม่ เต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ และเปิดกว้างในการยอมรับ เหตุการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาศัยการมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อจะกลายเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ

3.4 ความชัดเจนในเป้าหมาย หมายถึง เป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ครูตั้งไว้ว่าต้องการทำอะไรต่อไปในอนาคต มีแนวทางที่จะนำไปสู่สิ่งที่ต้องการจะทำได้ถูกต้อง มีความหวังว่าจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น และต้องสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ได้ยึดหลักจรรยาบรรณครูหรือมาตรฐานการปฏิบัติตนของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ.2548 ในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองซึ่งกล่าวไว้ว่าครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ มาเป็นแนวทางการศึกษาการพัฒนาตนเอง

การศึกษาตัวแปรปัจจัยศึกษาตามกรอบทฤษฎีพัฒนาตนเองของบอยเดลล์กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองประกอบด้วยลักษณะทางจิตเป็นสำคัญ ได้แก่

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคคลที่มีความพยายามในการทำสิ่งใหม่ๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม ต้องอาศัยความกล้า เนื่องจากการคาดหวังผลลัพธ์ที่แน่นอนไม่ได้ การย่างก้าวไปสู่ความไม่รู้ การเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ เป็นสิ่งที่น่ากลัว ซึ่งจากพฤติกรรมที่ได้อ้างไว้ในทฤษฎีดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองได้

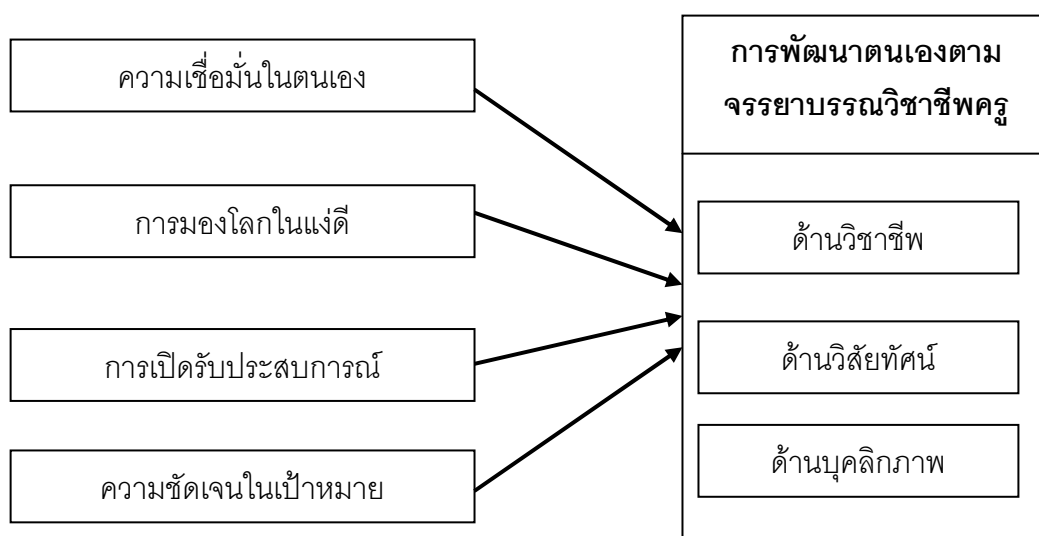
2. การมองโลกในแง่ดี คือมีความพึงพอใจในสิ่งที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการต่อสู้อุปสรรค เผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ โดยไม่ย่อท้อหรือเลียงหนี โดยการมองว่าอุปสรรคเป็นโอกาสหรือบทเรียนที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชีวิต เป็นการมองหาข้อดีของความล้มเหลวเพื่อจะได้ยืนหยัดขึ้นมาอีก ซึ่งจากพฤติกรรมที่ได้อ้างไว้ในทฤษฎีดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองได้

3. การเปิดรับประสบการณ์ บุคคลจะต้องเปิดกว้างในการยอมรับ เหตุการณ์ใหม่ๆ ซึ่งอาศัยการมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน และความคิดสร้างสรรค์ บอยเดลล์ กล่าวว่า บุคคลจะไม่สามารถ

พัฒนาได้หากไม่ยอมรับทัศนคติและแนวทางการกระทำในรูปแบบใหม่ ซึ่งจากพฤติกรรมที่ได้อ้างไว้ในทฤษฎีดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองได้

4. ความชัดเจนในเป้าหมาย บุคคลจะต้องมีจุดมุ่งหมายว่าตนต้องการทำอะไรต่อไปในอนาคต มีแนวทางที่จะนำไปสู่สิ่งที่ต้องการจะทำได้ถูกต้อง หากตนเองไม่เชื่อในความสามารถว่าสามารถพัฒนาได้ บุคคลนั้นก็จะหยุดอยู่กับที่ซึ่งจากพฤติกรรมที่ได้อ้างไว้ในทฤษฎีดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองได้

ดังนั้นจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยบางประการได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ

2. มีตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย อย่างน้อยหนึ่งตัวที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
 - 1.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 1.3 ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง
2. มาตรฐานวิชาชีพครู
 - 2.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
 - 2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
3. จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
 - 3.1 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 3.3 การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 3.4 การวัดจรรยาบรรณครู
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 5.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 5.2 ลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. การเปิดรับประสบการณ์
7. การมองโลกในแง่ดี
 - 7.1 ความหมายของการมองโลกในแง่ดี
 - 7.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี
8. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความชัดเจนในเป้าหมาย
9. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระดับมัลติเวรिएพหรือการวิเคราะห์การถดถอย
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 10.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การพัฒนาตนเอง

1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่หลักของมนุษย์ ซึ่งบรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ ย่อมอาศัยองค์ประกอบหลายประการ นักจิตวิทยามีความเชื่อพื้นฐานว่ามนุษย์ทุกคนสามารถนำตนเองไปสู่ความสมบูรณ์สูงสุดแห่งตนได้ ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยทางด้านพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมซึ่ง อาจจะเป็นตัวสนับสนุนหรือขัดขวางทำลายอยู่บ้างก็ตาม นักจิตวิทยามนุษยนิยมก็ยอมรับว่าพลังในตัวบุคคลจะสามารถส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นผู้ที่มีความสามารถ และประสบความสำเร็จในชีวิต (สุภัททา ปิณฑะแพทย์. 2543: 237) นอกจากนี้ในฐานะที่มนุษย์เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่มี บทบาทที่สังคมเป็นตัวกำหนดให้ ซึ่งบทบาทเหล่านั้นต่างก็เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการพัฒนาตนทั้งในด้านสนับสนุนหรือทำลายการพัฒนาของบุคคลอื่นที่เราเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย เนื่องจากต่างฝ่ายต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลที่เราต้องรับผิดชอบตาม บทบาทและหน้าที่ที่สังคมมอบให้ (มุกดา ศรียงค์. 2526: 4)

นักจิตวิทยาทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มจิตวิเคราะห์ กลุ่มพฤติกรรมนิยม และกลุ่มมนุษยนิยม อธิบายถึงสาเหตุพฤติกรรมของการพัฒนาตนต่างกันบ้าง แต่ก็ตรงกันตรงที่เชื่อว่ามนุษย์นั้นมีศักยภาพ ที่จะพัฒนาตนของตนและโดยตนได้ สรุปได้ว่า มนุษย์สามารถกำหนดเป้าหมายและสามารถพัฒนา ไปสู่เป้าหมายนั้นได้ ส่วนจิตวิทยาที่กล่าวถึงการพัฒนาตนได้เด่นชัดที่สุด ก็คือ กลุ่มมนุษยนิยม (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 116) ซึ่งกล่าวว่า จิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมจะมีมุมมองเป็นของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ และการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตวิทยามนุษยนิยม “พลังที่ 3 (third force)” ทั้งนี้เพราะแตกต่างทั้งจากกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Freudianism) และกลุ่ม พฤติกรรมนิยม (Behaviorism) โดยทฤษฎีมนุษยนิยมมีสมมติฐานว่า โดยพื้นฐานมนุษย์เป็นคนดี มี เหตุผล และชอบสังคม มีเสรีภาพที่จะเลือกและมีความสามารถที่จะสร้างอนาคตของตนเอง โดยเชื่อว่า หน้าที่ของจิตวิทยา ก็คือ การช่วยให้ปัจเจกบุคคลสามารถพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ เพื่อการมี สุขภาพที่ดี มีความสุข และมีความเจริญตลอดไป ให้เขาสามารถเป็นอย่างที่เขาต้องการจะเป็น

ซึ่งนักจิตวิทยาคนสำคัญที่อยู่ในกลุ่มนี้ และกล่าวถึงการพัฒนาตนเองชัดเจนที่สุด คือ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow H. Abraham) และ คาร์ล โรเจอร์ส (Carl R. Rogers) ซึ่งยอมรับความจริง ในเรื่องความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงกว่าเดิม แรงจูงใจที่สูงกว่าเดิมและสมรรถภาพที่สูงกว่าเดิม โดยเฉพาะลักษณะที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคน ถือว่าเป็นความสำคัญสุดยอดของมนุษย์ มาสโลว์ สนับสนุนให้คนทำงานเพราะเขาเชื่อว่าการทำงานจะช่วยให้บุคคลค้นพบความสามารถที่แฝงอยู่ในตัว คนที่จะพัฒนาตนเองจึงต้องพัฒนามาจากภายในตัวเอง ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของ มนุษย์เป็น 7 ขั้น โดยเรียงลำดับจากความต้องการทางร่างกายซึ่งเป็นความต้องการที่ต่ำที่สุดไปจนถึง

ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุดความต้องการทั้ง 7 ชั้นมีดังนี้ (Maslow. 1954: 80-92)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)
4. ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า (Esteem Needs)
5. ความต้องการที่จะทำความเข้าใจตนเอง (Needs For Self actualization)
6. ความต้องการที่จะเข้าใจ (Desire to Know and to Understand)
7. ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs)

มาสโลว์เรียกความต้องการชั้นที่ 1-4 ว่า lower deficiency needs หรือ D.needs และเรียกความต้องการที่ 5-7 ว่า higher being needs หรือ B.needs ซึ่ง D.needs เป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้หากขาดมนุษย์จะแสวงหามาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อ D.needs ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหา B.needs ต่อไป B.needs เป็นสิ่งที่มนุษย์เฝ้าหา มิได้เกิดขึ้นเนื่องจากการขาด อาจกล่าวได้ว่า B.needs เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง แต่มาสโลว์เชื่อว่าในสังคมปัจจุบันมีคนน้อยนักที่สามารถสนองความต้องการในลำดับสูงสุดได้ ทั้งนี้เพราะเขาเหล่านั้นยังไม่สามารถบรรลุความต้องการในลำดับต่ำ จึงไม่เกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งทัศนะของมาสโลว์ การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการธรรมชาติ บุคคลอื่นเป็นแต่เพียงผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริม ไม่ควรบังคับหรือไม่ให้โอกาสผู้พัฒนาตัดสินใจทางเลือกของตนเอง การพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงเสริมการพัฒนากับแรงอุดหนุนการพัฒนาว่า อย่างไหนจะมีมากกว่ากันและเห็นว่าการพัฒนาเต็มที่และสมบูรณ์แบบของมนุษย์ จะเกิดจากตัวมนุษย์มากกว่าปัจจัยภายนอก (ไพศาล ไกรสิทธิ์. 2541: 120)

โรเจอร์ (Carl Rogers) แบ่งตนออกเป็น 3 แบบ คือ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตน (Self Concept) ตนตามความเป็นจริง (Real Self) และตนในอุดมคติ (Ideal Self) ซึ่งตนทั้ง 3 มีผลต่อบุคลิกภาพของคน จะมีแรงขับเพื่อการพัฒนาตน (Self-actualizing Drive) คือ การเป็นตนตามความเป็นจริงอย่างไรก็ตาม โรเจอร์ยอมรับว่า การมีแรงจูงใจหรือแรงขับเพียงอย่างเดียว บุคคลไม่สามารถจะพัฒนาตนไปสู่การเป็นตนตามความเป็นจริงได้ เพราะมนุษย์ยังมีความต้องการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นในเชิงบวกและความต้องการนับถือตนเอง โรดเจอร์ และคณะ (Roediger and Others.1987: 518) จึงได้อธิบายความคิดของโรเจอร์เกี่ยวกับความคิดที่บุคคลมีต่อตัวเองว่าบุคคลจะมองว่า “ตน” คือ “ลักษณะทั้งปวงที่บุคคลนั้นยอมรับรู้ว่าเป็นของตนเอง และจะนำความมีค่า (Values)

ติดกับลักษณะแต่ละลักษณะนั้นด้วย” ตัวอย่างของการมองตนเองตามแนวคิดนั้น ในสถานการณ์ทำงานในองค์กร

การมองตนเองที่นำความมีค่ามาผูกติดในระดับสูง

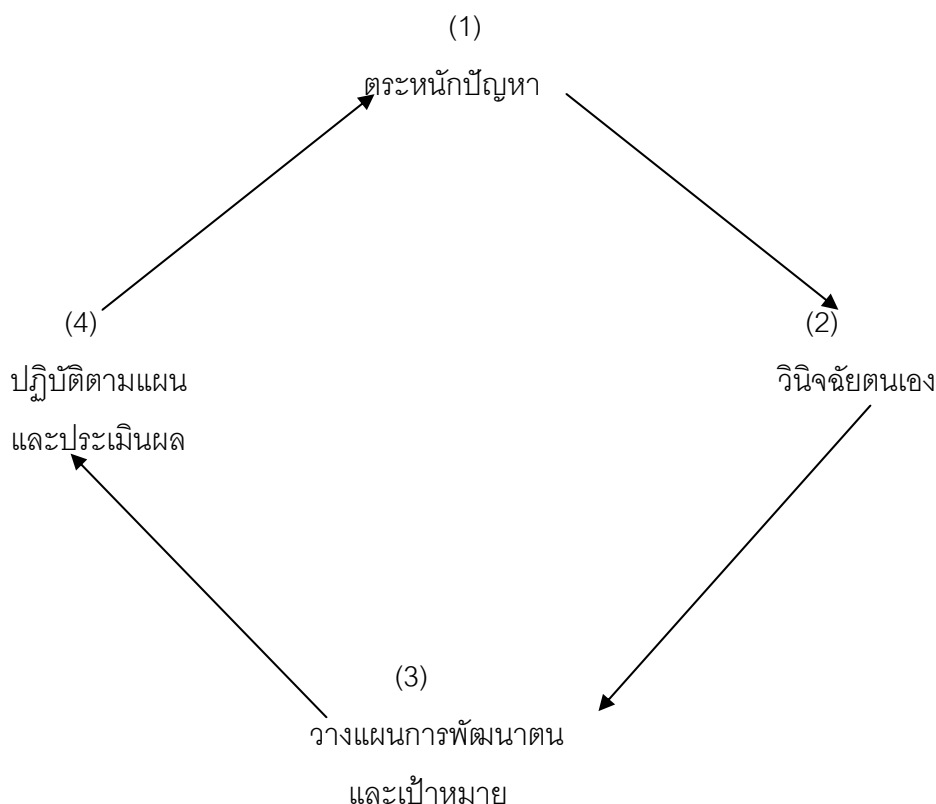
1. ฉันคือสมาชิกที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กร
2. ความรู้ความสามารถของฉันช่วยองค์กรได้มาก
3. ฉันเป็นคนมีหลักการมุ่งมั่นจะทำดีที่สุด
4. ฉันเป็นคนดีที่คิดจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

การมองตนเองที่นำความมีค่ามาผูกติดในระดับต่ำ

1. ฉันไม่มีความสำคัญต่อองค์กรเลย
2. คนตัวเล็ก ๆ อย่างฉันช่วยอะไรองค์กรไม่ได้
3. ฉันไม่ได้อยากจะทำดีอะไรนักเพราะไม่เห็นได้อะไรตอบแทน
4. ฉันเรียนจบปริญญาแล้วมีความรู้ดีพอแล้ว

ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการกำหนดปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง เป็นความรู้ความคิดที่แสดงถึงสาระสำคัญของปรัชญาและอุดมการณ์ ซึ่งนำจุดหมายของการดำรงชีวิต และแสดงหลักการปฏิบัติตนในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ซึ่งการพัฒนาตนตามทัศนะของโรเจอร์เห็นว่ามนุษย์มีเป้าหมายที่จะรู้จักตนเอง และทำตนเองสมปรารถนา มนุษย์ไม่มีธรรมชาติใฝ่ต่ำ แต่สถานการณ์แวดล้อมไม่เอื้ออำนวย โดยที่มนุษย์มีความสำนึกต่อตนเองตลอดเวลา และพร้อมที่จะตัดสินใจเลือกได้ทุกขณะไม่ว่าชายหรือหญิงก็พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือองอาจขึ้น อีกทั้งมนุษย์มีศักยภาพที่จะเอาชนะตนเองและธรรมชาติได้ (ธีระ ประพตกิจ. 2531: 272)

จากแนวคิดของนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยมดังกล่าวนี้เอง บอยเดลล์ (Boydell.1985: 21-25) ก็เป็นผู้บุกเบิกเรื่องการพัฒนาตนเองผู้หนึ่ง ซึ่งได้ขยายแนวความคิดมาจากนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม แล้วได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญอย่างหนึ่งของการเรียนรู้ โดยการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่เราสามารถทำให้ประสบการณ์จริงที่เกิดขึ้นบางอย่างของเรามีความหมาย และ/หรือด้วยการแก้ปัญหาสำคัญบางอย่างที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานหรือชีวิตของเราโดยตรง โดยการพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง และอาจสำเร็จได้ง่ายขึ้นหากมีบุคคลอื่นคอยช่วยเหลือการพัฒนาตนเอง รวมถึงบรรยากาศและระบบค่านิยมอื่นๆ ในองค์กร ที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองควรทำให้ทฤษฎีเป็นกฎเกณฑ์ส่วนตัว ทฤษฎีจะมีบทบาทที่ดีมีชีวิตรู้ได้ ก็ต่อเมื่อนำไปใช้กับประสบการณ์ส่วนตัวเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 กระบวนการพัฒนาตนเองของบอยเดลล์

ที่มา : Bodell Tom. (1985). Management self-development: a guide for managers, organizations and institutions. P.23

1. ตระหนักปัญหา วงจรของการพัฒนาเริ่มต้นด้วยความวิตกกังวลอย่างแท้จริง ซึ่งอาจเป็นปัญหาหรืองานการที่เกิดขึ้น สิ่งที่น่าประหลาดใจหรืองงงวยสงสัย หรือแม้แต่สร้างความตกอกตกใจ เมื่อมีสิ่งที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างไม่สมเหตุผล หรือในที่นี้อาจเปรียบได้กับการปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) นั่นคือ การพัฒนาตนเองเริ่มจากตัวของคุณเองที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการที่จะเข้าใจในองค์กร ซึ่งเป็นการยากในการทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานหากปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของคุณ คนที่ต้องการในการเรียนรู้จะต้องรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ (ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองจะต้องวินิจฉัยถึงความต้องการของตนเอง) ซึ่งบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองนั้นจะต้องไม่พอใจหรือมีความรู้สึกไม่สะดวกสบายกับสภาพของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. วินิจฉัยตนเอง การใช้ความคิดอ่านต่อปัญหาหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นการค้นหาคำอธิบายและเส้นทางที่อาจเป็นไปได้และอาจต้องนำไปถกปัญหากับคนอื่นด้วย ผลที่ได้รับคือ วิธีการ

ใหม่ในการมองสิ่งต่างๆ รวมทั้งลักษณะการมองตัวเองและโลกรอบตัว ความแปลกใหม่เหล่านี้อาจเกิดขึ้นได้กับแ่งมุมชีวิต 3 อย่าง คือ ความคิด ความรู้สึกและความมุ่งมั่น โดยอาจเกิดขึ้นได้กับอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ทำไมอยากมีความก้าวหน้า โดยการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเองและนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ไม่มีความพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพราะว่าการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมีหลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับเพื่อนกับผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นต้องวิเคราะห์หรือการไปสนทนากับผู้รู้หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเอง ยอมรับเพื่อที่จะหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป

3. วางแผนการพัฒนาตนเองและตั้งเป้าหมาย การใช้ความคิดความสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ๆ ในการสร้างความหมาย ทฤษฎี แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม ฯลฯ มีการพัฒนาความรู้และตระหนักในความรู้สึกดังกล่าว รวมทั้งความสามารถในการแสดงออก หรืออาจมีความรู้สึกแตกต่างไปเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างหรือคนบางคน ซึ่งทำให้ได้ผลลัพธ์คือ แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่นหรือความตั้งใจใหม่เกิดขึ้น และการกำหนดเป้าหมาย (Set goals) ก็เป็นส่วนประกอบใหญ่ของการวางแผนการพัฒนาตน คือ เมื่อได้มีการวินิจฉัยตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเองว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตนเอง ในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้บางครั้งจะต้องเผชิญกับความเสี่ยง แต่เป็นความเสี่ยงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ตนเองพิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตตนเองและผู้อื่น เป็นความเสี่ยงที่ตนเองคิดว่าไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. ปฏิบัติตามแผนและประเมินผล ผลของการพัฒนาจะปรากฏขึ้นในขั้นตอนนี้ ซึ่งต้องนำผลลัพธ์ดังกล่าวไปใช้ปรับปรุงตนเองให้มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้นด้วย การลองนำความคิดเห็นใหม่ๆ ไปใช้ทำงานด้วยความรู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมายเมื่อเหตุการณ์ดำเนินไปด้วยดี จึงหมายความว่ามีการพัฒนาเพิ่มพูนมั่นคงขึ้น ซึ่งกระทำได้หลายวิธี โดยการแสวงหาแหล่งสนับสนุนที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) คือ การศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ กัน และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการจะรู้ การฝึกซ้อม การฝึกฝนกับเพื่อนๆ หรือแม้แต่การฝึกฝนในรูปแบบต่าง ๆ หรือการสรรหาเพื่อน (Recruit of other people) คือ การสรรหา การแสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง

ประสบผลสำเร็จ เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูงบุคคลที่มีทักษะความชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งต้องเรียนรู้ถึงวิธีในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านั้น ในการช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน ทั้งนี้การพัฒนาดตนเองต้องมีความอดทน ต่อสู้ ความไม่ละทิ้งความพยายาม (Strickability and perseverance) คือในระหว่างการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ต้องการพัฒนาดตนเองจะต้องมีความพากเพียรพยายามมานะอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ไม่ให้สูญเปล่า จึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

หลังจากปฏิบัติตามแผนการพัฒนาดแล้วจึงทำการประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจจะให้คะแนนตัวเอง และตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาดตนเองต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งเมื่อนำความคิดเห็นใหม่ๆ และแง่มุมต่างๆ ไปใช้อาจไม่สัมฤทธิ์ผล หรือบางที่อาจได้ผลเพียงบางส่วน ในกรณีเช่นนี้ วงจรการพัฒนาดจะเริ่มต้นใหม่อีกครั้ง โดยเริ่มที่ตระหนักปัญหา

วงจรการพัฒนาดเริ่มต้นด้วยปัญหาหรือประสบการณ์บางอย่างแต่บางครั้งก็อาจเริ่มต้นในขั้นตอน 3 คือ อาจได้รับทั้งข้อคิดเห็น ทักษะใหม่และอื่นๆ จากการอ่านหรือคำสั่ง แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับกันบังจนกว่าจะมีเหตุการณ์ตรงต่อสถานการณ์เฉพาะของบุคคล คน หนึ่ง จึงต้องดัดแปลงแก้ไขเอง นำไปทดลองใช้ และปฏิบัติตามขั้นตอน 3 ไปจนกว่าบางสิ่งบางอย่างจะเกิดขึ้น (ขั้นตอน 1) จนทำให้ตนเองใช้ความคิดด้วยตัวเองอีก (ขั้นตอน 2) จนรอบวงจรไปเรื่อย ดังนั้น แม้ในกรณีนี้การพัฒนาดจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้ตอบสนองอย่างกระตือรือร้น ด้วยการนำไปไตร่ตรอง หาทางแยกแยะเอาเองว่ามีความหมายอย่างไรต่อตนเองโดยตรง

1.2 ความหมายของการพัฒนาดตนเอง

การพัฒนาด (Development) หมายถึง การทำให้ยิ่งยืนถาวร รุ่งงาม เติบโตดีขึ้น หรือ Change for the better (อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง. 2525: 33)

ทองคุณ หงษ์พันธ์ (2526: 3-4) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาดว่า คือ การเปลี่ยนแปลงระบบที่กระทำการเปลี่ยนตัวกระทำเสียเอง การพัฒนาดนจึงหมายความว่าตนเองเป็นผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีงาม ให้มีความเจริญก้าวหน้า ความรุดงาม

ตน (Self) หมายถึง ส่วนหนึ่งของร่างกายที่ทำอะไรได้ตามความคิด เป็นตัวแทนของการประพฤติปฏิบัติของแต่ละคน เป็นพฤติกรรมที่ได้มาโดยหลักแห่งการเรียนรู้เป็นที่รวมของประสบการณ์

ทั้งหมดที่แต่ละคนประสบ ด้วยเหตุนี้ต้นก็คือคนแต่ละคนหรือชีวิตแต่ละชีวิต (วัลนิภา ฉลากบาง. 2535: 2)

แสง สารสิทธิ์ (2535: 2) กล่าวว่า การพัฒนาตน หมายถึง การนำเอาศักยภาพของตนที่มีอยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้น ได้โดยการกระทำของตนเอง

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529: 13) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ พร้อมที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการพัฒนาของตน และโดยตน (of self and by self) เพื่อการนำไปสู่เป้าหมาย (Pedler & Boydell. 1981:7) ความหมายของคำว่า โดยตนเป็นการกระทำด้วยตนเอง ถ้าเป็นการเรียนรู้ก็เป็นการเรียนรู้โดยไม่มีครู การศึกษาเอกเทศ การเรียนทางไกล ฯลฯ และเรียนรับผิดชอบในการตัดสินใจในทุกระดับของกระบวนการเรียนรู้

การพัฒนาตน = การพัฒนาของตน + การพัฒนาโดยตน (Self-Development = of self + by self)

การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาบุคคลซึ่งแตกต่างไปจากการพัฒนาองค์การ หรือธุรกิจเป็นการพัฒนาที่เป็นกรริเริ่มด้วยตนเอง (self-initiated) ซึ่งจะต้องทำด้วยตนเอง เป็นความรับผิดชอบของผู้พัฒนา ผู้พัฒนามีอิสระ และมีความรับผิดชอบที่จะเลือกว่าจะพัฒนาอะไร เมื่อไร อย่างไร และรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากการตัดสินใจเหล่านั้น

นิยามของการพัฒนาตนมี 2 มิติ (Pedler.1990: 6) คือ

1. โดยตน (By Self) หมายถึง มิติที่ผู้พัฒนาควบคุม และชี้แนะทิศทางของตน (self direction) เพื่อเพิ่มพลังอำนาจให้กับตน และลดอำนาจของผู้ฝึกผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจภายนอก

2. ของตน (Of self) หมายถึง มิติการเจริญเติบโตส่วนบุคคล หรือการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่างๆ ให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยอาศัยวิธีการต่างๆ ซึ่งอาจกระทำด้วยตนเองหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

1.3 ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง

แสง สารสิทธิ์ (2535: 5) กล่าวว่า การพัฒนาตนที่ประสบผลสำเร็จแล้ว สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ตนดังนี้

1. ช่วยให้มีคามเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ
2. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดี

3. ช่วยให้เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง
4. ทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
5. สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี
6. เป็นหลักยึดถือปฏิบัติเพื่อความสงบสุขและความก้าวหน้าของชีวิต
7. สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 172-174) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองแล้วจะก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ความคิด ความเข้าใจ ทักษะ และความรู้สึกของบุคคลใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่าตนเองคือใคร มีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่า ผู้อื่นมองตนเองอย่างไร

2. ทักษะและการปฏิบัติงาน ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มีเหตุผล ความจำดี มีน้ำใจและเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. ความรู้สึก ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่างๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีสายตาแหลมคม มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต

เรียม ศรีทอง (2542: 165) ได้สรุปว่า การพัฒนาตนเองมีข้อดีที่สำคัญ 3 ประการดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมและโลกอย่างมีคุณค่า การที่ได้ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเอง ช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่เหมาะสมกับบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ เช่น การกระทำของครู-อาจารย์มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของลูกศิษย์ การตั้งใจทำงานหรือไม่ตั้งใจทำงานของบุคลากรก็ส่งผลกระทบต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ฉะนั้นการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง นับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือเป็นแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป

3. ผลดีของหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกของหน่วยงานและสังคมแล้ว ในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการส่งเสริมการสร้างคามองงามให้แก่ชีวิต ช่วยเพิ่มคุณค่าชีวิตและการรู้จักตนอย่างแท้จริง ทำให้เราสามารถกำหนดแนวทางชีวิตให้อยู่ในทิศทางซึ่งมี

ความหมายและเกิดประโยชน์ รวมทั้งทำให้การดำเนินชีวิตประสบแต่ความสันติสุขอันเป็นผลดีต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อหน่วยงาน

2. มาตรฐานวิชาชีพครู

2.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จัดการศึกษา ซึ่งกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ

2.1.1 มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

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

2.1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในวิชาเฉพาะ

2.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพให้ เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความ ชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้ หรือไม่ เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานมี 12 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการที่องค์การหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการ ประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียน การสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่าง เต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ความถนัด ความสนใจ ความ ต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่าง เป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้าง แผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การ ประดิษฐ์ คิดค้น ประดิษฐ์เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิค วิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความ แตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและ นิสัยการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

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

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อน ร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะ สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาประเทศสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกโอกาส หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียน เป็นแนวทางการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมีมุมมองต่าง ๆ ของปัญหาและเปลี่ยนมุมมองไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มี

สติในการแก้ไขปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแถมแบบตรงตัว ครูสามารถมอง หักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุป จากเอกสารที่เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 12 มาตรฐานสามารถ แบ่งเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ

ด้านวิชาชีพ มาตรฐานที่ 1 ถึง มาตรฐานที่ 7 และมาตรฐานที่ 12 จะเกี่ยวกับ การปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพครูโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ศักยภาพโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาแผนการสอนและสื่อ ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงสามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียน

ด้านวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 9 และมาตรฐานที่ 10 จะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในเรื่อง การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาและชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักในความสำคัญรับฟังความ คิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในสถานศึกษาและชุมชน ร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อ พัฒนางานของสถานศึกษา

ด้านบุคลิกภาพ มาตรฐานที่ 8 และมาตรฐานที่ 11 จะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ในเรื่องการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาประเทศสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. จรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.1 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จรรยาบรรณ หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ได้กำหนดหลักปฏิบัติขึ้น เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ โดยบัญญัติหรือเขียนไว้เป็นลายลักษณ์ อักษร (ผกา สัตธรรม. 2544: 43)

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

ในข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2534 ได้ให้ ความหมายของคำว่า “จรรยาบรรณ” ว่าเป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริม ชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลทั่วไป (สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนัก ก.พ. 2537: 2)

คำว่า “ จรรยาบรรณ ” เป็นคำสมาสระหว่าง “จรรยา” ซึ่งหมายถึง ความประพฤติหรือ กิริยาที่ควรประพฤติ และอีกคำหนึ่ง คือ “บรรณ” ซึ่งหมายถึง เอกสารหรือหนังสือ เมื่อรวมความเข้า

ด้วยกัน จึงหมายถึงเอกสารหรือหนังสือที่ว่าด้วยข้อควรประพฤติปฏิบัติของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือ อาชีพใด อาชีพหนึ่ง

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (หน้า 212 - 213) ให้ความหมายของ “จรรยา” ไว้ว่าเป็นคำนาม หมายถึง ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติในหมู่คณะ เช่น จรรยาแพทย์ นิยมใช้ในทางที่ดี ถ้าไม่มีจรรยาก็หมายถึง ไม่มีความประพฤติที่ดี ส่วนคำว่า “จรรยาบรรณ” หมายถึงประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

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

ศาสตราจารย์ ดร. อมร รักษาสัตย์ ให้ความหมายของ จรรยาบรรณ ว่าเป็นการที่คณะหรือบุคคลร่วมกลุ่ม ร่วมอาชีพ ร่วมกันก่อตั้งสมาคมหรือองค์กรขึ้นมาเพื่อประกอบวิชาชีพนั้นแล้วช่วยกันทำนุบำรุงรักษาความดีงามในวิชาชีพนั้นให้ยืนยาวต่อไป การใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับของหมู่ในเชิงที่เห็นว่าดีงามมาบีบบังคับมวลสมาชิกนั้น ไม่มีอำนาจของกฎหมายบ้านเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่เป็นการควบคุมตนเองในบรรดามวลหมู่สมาชิกในองค์กรนั้นๆ เอง เป็นการใช้ความมีวินัยในตนเองมาเป็นเครื่องควบคุมระเบียบวินัยของคนหมู่มากนั่นเอง (ฉลอง มาปริดา. 2537)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การกำหนดข้อปฏิบัติ หรือคุณธรรมเพื่อใช้หลักปฏิบัติในวิชาชีพครูของผู้ที่เป็นครู เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งแก่ผู้กำหนดเองคือครู และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยคือศิษย์ โดยมีหลักการที่ถูกต้องเหมาะสมเมื่อปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความพอใจ ความสำเร็จ ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า ทั้งแก่ครูผู้สอน และยังแก่ผลดีแก่ศิษย์เอง อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตัวครูเอง ลูกศิษย์ และส่วนรวม คือสังคมและประเทศชาติอีกด้วย (ผกา สัตธรรม. 2544: 43)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ (พฤทธ์ ศิริบรรณพิทักษ์. 2544)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ประมวลความประพฤติ หรือกิริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ข้อควรประพฤติที่กำหนดขึ้นไว้ให้ผู้ประกอบอาชีพครูปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีคุณธรรม

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

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

ในการประกอบอาชีพทุกอาชีพผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณและผู้ประกอบอาชีพครูนั้นมีระเบียบคุรุสภาเรื่องจรรยาบรรณครู โดยกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบ ครูที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์การคุรุสภาเท่านั้น นอกจากคุรุสภาได้กำหนดจรรยาบรรณครูแล้วคุรุสภายังส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ 2533 ประกอบด้วย ด้านรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และมุ่งพัฒนา และได้มีการพัฒนาตลอดมา จนถึง ปี พ.ศ 2548 คุรุสภาได้แบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 12-19)

จากจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ 2548 ที่คุรุสภากำหนดใช้มีรายละเอียดดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ1 ครูย่อมพัฒนาตนทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อพัฒนาการทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

หลักการ

สังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและ แนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

คำอธิบาย

การพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง การใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า วิจัยสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

- 1) ใส่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมออย่างเช่น
 - 1.1 หาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ ตามโอกาส
 - 1.2 จัดทำและเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ผ่านสื่อตามโอกาส
 - 1.3 เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือฟังคำบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ
- 2) มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง อาชีพ และเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น
 - 2.1 นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน
 - 2.2 ติดตามข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง อยู่เสมอ
 - 2.3 วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
- 3) แสดงออกทางร่างกาย กิริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ ตัวอย่างเช่น
 - 3.1 รักษาสุขภาพและปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ
 - 3.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.3 แต่งกายสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะและทันสมัย
 - 3.4 มีความกระตือรือร้น ไวต่อความรู้สึกของสังคม

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 2. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
หลักการ

ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้การทำงานได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่น อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้นครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ

คำอธิบาย

ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

พฤติกรรมที่สำคัญ

- 1) เชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพ ว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ตัวอย่างเช่น

- 1.1 ขึ้นชมในเกียรติและรางวัลที่ได้รับและรักษาไว้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- 1.2 ยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการสอน
- 1.3 เผยแพร่ผลสำเร็จของตนเองและเพื่อนครู
- 1.4 แสดงตนว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ
- 2) เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุนหรือเข้าร่วม หรือเป็นผู้นำใน กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น
 - 2.1 ปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดขององค์กร
 - 2.2 ร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น
 - 2.3 เป็นกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กร
- 3) ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น
 - 3.1 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลงานของครูและองค์กรวิชาชีพ
 - 3.2 เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับวงการวิชาชีพครู ก็ชี้แจงและทำความเข้าใจให้ถูกต้อง

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 3 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

หลักการ

การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดี เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงามและความเชื่อที่ถูกต้องของบุคคล บุคคลที่มีความรักและเมตตาย่อมแสดงออก ด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น มีความสุภาพ ไตร่ตรองถึงผลแล้วจึงแสดงออกอย่างจริงใจ ครูจึงต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์อยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นผลให้พฤติกรรมของครูที่แสดงออกต่อศิษย์ เป็นไปในทางสุภาพ เลืออาหารส่งผลดีต่อศิษย์ในทุกๆ ด้าน

คำอธิบาย

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

พฤติกรรมที่สำคัญ

- 1) สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและวางใจได้ของศิษย์แต่ละคนและทุกคน

ตัวอย่างเช่น

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

- 2) ตอบสนองข้อเสนอละการกระทำของศิษย์ในทางสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหา

ความต้องการและศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ตัวอย่างเช่น

- 2.1 สนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ทุกคน
- 2.2 ให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ
- 2.3 ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของศิษย์
- 2.4 รับการนัดหมายของศิษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ก่อนงานอื่นๆ

- 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคน และทุกคนตามความถนัด

ความสนใจ และศักยภาพของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

- 3.1 มอบหมายงานตามความถนัด
- 3.2 จัดกิจกรรมหลากหลายตามสภาพความแตกต่างของศิษย์ เพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จเป็นระยะอยู่เสมอ
- 3.3 แนะนำแนวทางที่ถูกให้แก่ศิษย์
- 3.4 ปรึกษาหารือกับครู ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน เพื่อหาสาเหตุ และวิธีแก้ปัญหา

ของศิษย์

- 4) แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ทั้งในและนอกสถานศึกษา

ตัวอย่างเช่น

- 4.1 ตรวจผลงานของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ
- 4.2 แสดงผลงานของศิษย์ในห้องเรียน (ห้องปฏิบัติการ)
- 4.3 ประกาศหรือเผยแพร่ผลงานของศิษย์ที่ประสบผลสำเร็จ

ข้อ 4 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้ แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

หลักการ

ครูที่ดี ต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้ อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่า ความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ครูจึงต้อง เรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ จนเกิดผล อย่างชัดเจน และยังกระตุ้นยั่วยุให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่อง เพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มี ที่สิ้นสุด

คำอธิบาย

ครูต้องอบรม สั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิด แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนด กิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และ เป็นเจ้าของการเรียนรู้ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลของการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ ภายหลังบทเรียนต่างๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็ม ศักยภาพ

พฤติกรรมสำคัญ

1) อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างมุ่งมั่น และตั้งใจ ตัวอย่างเช่น

- 1.1 สอนเต็มเวลา ไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ไปหาผลประโยชน์ส่วนตน
- 1.2 เอาใจใส่ อบรม สั่งสอนศิษย์จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
- 1.3 อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- 1.4 ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน

2) อบรมสั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน เพื่อพัฒนาศิษย์ อย่างเต็ม ศักยภาพ ตัวอย่างเช่น

- 2.1 เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของศิษย์
- 2.2 ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง
- 2.3 สอนเต็มความสามารถ
- 2.4 เปิดโอกาสให้ศิษย์ได้ฝึกปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ
- 2.5 สอนเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ

2.6 กำหนดเป้าหมายที่ทำท่าย พัฒนาขึ้น

2.7 ลงมือจัด และเลือกกิจกรรมที่น่าสู่ผลจริง ๆ

2.8 ประเมิน ปรับปรุง ให้ได้ผลจริง

2.9 ภูมิใจเมื่อศิษย์พัฒนา

3) อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตัวอย่างเช่น

3.1 สั่งสอนศิษย์โดยไม่ปิดป้องหรืออำพราง

3.2 อบรมสั่งสอนศิษย์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

3.3 มอบหมายงานและตรวจผลงานด้วยความยุติธรรม

ข้อ 5 ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้ง ทางกาย วาจา ใจ

หลักการ

การเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรม จำเป็นต้องมีตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือ และนำไปปฏิบัติตาม ครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าครูเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง

คำอธิบาย

การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตรับรู้ได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

พฤติกรรมที่สำคัญ

1) ตระหนักว่าพฤติกรรมการแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรม ของศิษย์ อยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น

1.1 ระมัดระวังในการกระทำ และการพูดของตนอยู่เสมอ

1.2 ไม่โกรธง่ายหรือแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวต่อหน้าศิษย์

1.3 มองโลกในแง่ดี

2) พูดจาสุภาพและสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับศิษย์และสังคม

ตัวอย่างเช่น

2.1 ไม่พูดคำหยาบหรือก้าวร้าว

2.2 ไม่นินทาหรือพูดจาส่อเสียด

3) กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับคำสอนของตนและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ตัวอย่างเช่น

- 3.1 ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพ และบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ
- 3.2 แต่งกายสะอาดสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- 3.3 แสดงกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ
- 3.4 ตรงต่อเวลา
- 3.5 แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน และสามัคคีมีวินัย
- 3.6 รักษาสาธารณะสมบัติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

ข้อ 6 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

หลักการ

การแสดงออกของครูใดๆ ก็ตามย่อมมีผลในทางบวกหรือลบ ต่อความเจริญเติบโตของศิษย์ เมื่อครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุกๆ ด้านของศิษย์ จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงออกที่มีผลทางบวก พึงระงับและละเว้นการแสดงใดๆ ที่นำไปสู่การชะลอหรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุกๆ ด้าน

คำอธิบาย

การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษ หรือให้รางวัลหรือการกระทำอื่นใด ที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาหรือเพิ่ม

พฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

1) ละเว้นการกระทำที่ก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

- 1.1 ไม่นำปมด้อยของศิษย์มาล้อเลียน
 - 1.2 ไม่ประจานศิษย์
 - 1.3 ไม่พูดจาหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหาหรือข้อบกพร่องของศิษย์
 - 1.4 ไม่นำความเครียดมาระบายต่อศิษย์ ไม่ว่าด้วยคำพูด หรือสีหน้าท่าทาง
 - 1.5 ไม่เปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของศิษย์
 - 1.6 ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าเหตุ
- 2) ละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของศิษย์ ตัวอย่างเช่น
- 2.1 ไม่ทำร้ายร่างกายศิษย์

2.2 ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าระเบียบกำหนด

2.3 ไม่จัดหรือปล่อยปละละเลยให้สภาพแวดล้อมเป็นอันตรายต่อศิษย์

2.4 ไม่ใช้ศิษย์เกินกว่าเหตุ

3) ละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

3.1 ไม่ตัดสินคำตอบถูกผิดโดยยึดคำตอบของครู

3.2 ไม่ดูซ้ำเติมศิษย์ที่เรียนช้า

3.3 ไม่ขัดขวางโอกาสให้ศิษย์ได้แสดงออกทางสร้างสรรค์

3.4 ไม่ตั้งฉายาในทางลบให้ศิษย์

ข้อ 7 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการ ปฏิบัติหน้าที่

หลักการ

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ตนโดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพ ดังนั้น ครูจึงไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

คำอธิบาย

การไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใดๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ ในความรับผิดชอบตามปกติ

พฤติกรรมที่สำคัญ

1) ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์อันมิควรจากศิษย์ ตัวอย่างเช่น

1.1 ไม่หารายได้จากการนำสินค้ามาขายให้ศิษย์

1.2 ไม่ตัดสินผลงานหรือผลการเรียน โดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน

1.3 ไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ศิษย์มาเรียนพิเศษ เพื่อหารายได้

2) ไม่ใช้ศิษย์เป็นเครื่องมือหาประโยชน์ให้กับตนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือความรู้สึกของสังคม ตัวอย่างเช่น

2.1 ไม่นำผลงานของศิษย์ไปแสวงหากำไรส่วนตน

2.2 ไม่ใช้แรงงานศิษย์เพื่อประโยชน์ส่วนตน

2.3 ไม่ใช้หรือจ้างวานศิษย์ไปทำสิ่งผิดกฎหมาย

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หลักการ

สมาชิกของสังคมใดพึงผนึกกำลังกัน พัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมรอบข้างในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจอันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนานาวิชาชีพครูและการพัฒนาสังคม

คำอธิบาย

การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความร่วมมือ แนะนำปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงานตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

พฤติกรรมที่สำคัญ

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

จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

หลักการ

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือการพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิธีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครู เป็นบุคลากรที่สำคัญทางการศึกษา ครูจึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

คำอธิบาย

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

พฤติกรรมที่สำคัญ

1) รวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น

- 1.1 เชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร
- 1.2 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 1.3 นำศิษย์ไปศึกษาในแหล่งวิทยาการชุมชน

2) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น

- 2.1 ฝึกการละเล่นท้องถิ่นให้กับศิษย์
- 2.2 จัดตั้งชมรม สนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 2.3 จัดทำพิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา

3) สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่ และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน อย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น

- 3.1 รณรงค์การใช้สินค้าพื้นเมือง
- 3.2 เผยแพร่การแสดงศิลปะพื้นบ้าน
- 3.3 ร่วมงานประเพณีของท้องถิ่น

4) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น

4.1 ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้าน นิทานพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก ตำนาน และความเชื่อถือ

สรุปจากการศึกษาแนวคิดของสำนักงานคุรุสภาผู้วิจัยได้ศึกษาจรรยาบรรณต่อตนเอง และพบว่าการพัฒนาตนเองของครูนั้น ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้าน วิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยการใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย

ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้าน วิสัยทัศน์ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3 การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจรรยาบรรณครูหรือมาตรฐานการปฏิบัติตนของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ.2546 ในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองซึ่งกล่าวไว้ว่าครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ มาเป็นแนวทางการศึกษาการพัฒนาตนเอง มีรายละเอียดดังนี้

ด้านวิชาชีพ

ครูที่พัฒนาวิชาชีพต้องแสดงนิสัยแห่งการพัฒนาผู้เรียนเป็นประจำดังที่ โกวิท ประวาลพุกษ์ และกมล ภูประเสริฐ (2532 : 51-56) กล่าวไว้ในเรื่องกระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูหรือวิชาชีพอื่นใดก็คือการคิดค้นหา และการใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ๆ ให้ได้ผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ ไม่่ว่าการทำงานนั้นจะอยู่ในเรื่องใดก็ตาม ย่อมมีแนวทางใหม่ๆ ที่จะทำให้ได้ผลดีกว่าเดิมเสมอ และได้กล่าวถึงการทำงานของครูว่า การสอนแบบใด เนื้อหาแบบใด เวลาใด ต่อเด็กกลุ่มใดที่มีผลไม่เป็นที่น่าพอใจ คุณภาพนักเรียนยังไม่ถึงเกณฑ์จะมีวิธีใดบ้างที่จะทำให้ดีขึ้น นักเรียนชำนาญมากขึ้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น วิธีการเหล่านี้เมื่อนำมาใช้จริง ปฏิบัติจริง และได้ผลตามที่คาดหวังไว้หรือไม่อาชีพครูเป็นอาชีพที่อาศัยวิชาการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องฝึกฝนเรียนรู้โดยอาศัยหลักการทฤษฎีหลายๆ อย่างผสมผสานกัน จนสามารถนำไปปฏิบัติการเรียนการสอนได้อย่างกลมกลืน ครูที่พัฒนาวิชาชีพของตน คือ ครูที่พัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้นอยู่เสมอด้วยการคิดค้นวิธีการที่ดีกว่าเดิมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหน้าที่ที่รับผิดชอบของตน โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากใคร แต่เกิดจากการตัดสินใจ ค้นหา ปฏิบัติจริง ประเมินและปรับปรุงด้วยตนเองจนเห็นผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม กระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพครูจึงสอดคล้องกับกระบวนการสอนของครูซึ่งกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2538: 14-15) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิบัติงานของครู ก็คือ ค้นหาข้อบกพร่องของนักเรียน หาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาและใช้วิธีการนั้นๆ จนเกิดผลดี และกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการสอนของครูไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อว่านักเรียนทุกคนเรียนรู้ได้ ถ้าครูจัดประสบการณ์อย่างเหมาะสม
2. วิเคราะห์หาจุดที่พัฒนาของนักเรียน โดยการเปรียบเทียบความสามารถที่ควรจะเป็น และความสามารถที่เป็นอยู่ เพื่อกำหนดความสามารถที่จะพัฒนาของเด็กทั้งชั้นและรายบุคคล
3. แสวงหาคัดเลือกวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับความสามารถที่จะพัฒนา
4. ลงมือปฏิบัติการสอนด้วยกลวิธีหลากหลาย ให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าการ ฟังและการอ่านเพียงอย่างเดียว
5. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะเพื่อหาแนวทางปรับปรุงความก้าวหน้า
6. นำผลงานของนักเรียนไปเสนอในที่ประชุมต่างๆ อย่างภาคภูมิใจ

ครูเป็นกลจักรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องมีขึ้นใน โรงเรียน ในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท และในระบบการศึกษาทั้งระบบหากจะเร่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้ได้ผลอย่างจริงจังการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวิชาชีพครู ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของตนโดยไม่ต้องรออนุญาตต้นสังกัดส่งเข้าอบรม ประชุมสัมมนา เนื่องด้วยวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพระดับสูงแขนงหนึ่งในสังคม เพราะมีหน้าที่ให้บริการประชาชน มีลักษณะที่ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีจรรยาบรรณของตนเอง นอกจากครู จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องมีความดี จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนได้

ในการพัฒนาตนเองของครูในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีทักษะในด้านการจัดการศึกษาที่สำคัญในหลายๆ เรื่อง โดยเฉพาะทักษะในการสอนและปฏิบัติงานของครูโดยทั่วไป ดังเช่นที่ อำไพ สุจริต (2533: 30) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่พึงปรารถนาว่า นอกจากครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมนิยม หรือเจตคติที่ดีในวิชาชีพแล้ว ครูควรจะต้องพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นอีก อย่างหนึ่ง ได้แก่ การมีทักษะในการสอนและปฏิบัติงานครู ซึ่งจำแนกเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็น หลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก มีความสามารถในการใช้สื่อ นักจัดกิจกรรม สามารถสร้างบรรยากาศที่น่าเรียน ได้รับความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนมีความสามารถในการชี้แนะแนวทางในการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้องโดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่นเดียวกันกับ ไพรัช อรรถกามานนท์ (2545: 1) ที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูโดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียน การสอนไว้ว่า “การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จะต้องจัดโดยเน้นกระบวนการและต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” การจัดการศึกษาในลักษณะนี้ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาข้อที่ 22 (ด้านปัจจัย) ซึ่งเป็นมติของสภานายกรัฐมนตรี ในการอนุมัติ มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 27 มาตรฐาน จากการ กำหนดมาตรฐานดังกล่าว ครูจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะในด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถ

จัดการเรียน การสอนได้สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดที่ครูต้องปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับ มาตรการจัดการศึกษาข้อที่ 22 ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการวิเคราะห์ เป้าหมาย สาระของหลักสูตรและ เป้าหมายของการจัดการศึกษา ที่จะเน้นให้ครูจัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้ง ทางด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร ตัวหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวหรือ แผนของบ้าน จึงเป็นภาพรวมของสิ่งที่เรามุ่งหวังหรือจุดหมายปลายทาง ดังนั้น การที่ครูจะจัด กิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหาวิชาใดๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายหรือจุดประสงค์ตามที่หลักสูตร ระบุไว้ ครูผู้สอนจะต้องอาศัยหลักสูตรเพื่อช่วยในการสอน โดยการศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ แล้วนำไป แปลงเป็นภาคปฏิบัติหรือการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวังไว้

3. ความสามารถในการจัดทำแผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้ การสร้างแผนการสอน หรือการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นทักษะทางวิชาชีพครูอย่างหนึ่ง ที่ครูทุกคนควร จะพัฒนาโดยการสร้างหรือออกแบบการสอนให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับจุดประสงค์และเนื้อหา ของ แต่ละบทเรียน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ (how to learn) ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละ เนื้อหาและจุดประสงค์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูเป็นผู้จัดเตรียมกิจกรรมนักเรียนเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ และพยายามเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นทักษะที่ สำคัญประการหนึ่งของวิชาชีพครูในปัจจุบัน เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้สอดคล้องกับแนว ทางการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งครูจะต้องจัดกิจกรรม การเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า ทดลอง ฝึกวิธีการปฏิบัติฝึกคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วย ตนเอง ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย ความรับผิดชอบในการ ทำงาน ฝึกให้ผู้เรียนได้มีโอกาสประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง สร้างจิตสำนึกของการเป็นพลเมืองที่ ดีของสังคม

5. ความสามารถในการวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน ทั้งทักษะในด้านการ ประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพของผู้เรียนและ ประเมินการสอนของครู ซึ่งในปัจจุบันการประเมินผลการเรียนการสอน จะเน้นการประเมินโดยใช้ ลักษณะการประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) ได้แก่ การพิจารณาจากพัฒนาการของ ผู้เรียนความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม การทดสอบและการประเมิน พัฒนาเรียนรู้จากแฟ้มพัฒนางาน (portfolio)

6. ความสามารถในการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพ การวัดผลประเมินผลจะไม่มีประโยชน์เลยถ้าขาดการนำผลที่ประเมินมาพิจารณาผลของการจัดการเรียนรู้ว่าประสบความสำเร็จ หรือมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการใด ผู้เรียนผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาแผนการสอน การพิจารณาการสอนซ่อมเสริมเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งความจำเป็นที่จะต้องมีโอกาสหลักฐานยืนยันคุณภาพหรือการผ่านเกณฑ์การศึกษาของผู้เรียนมาใช้พัฒนาคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้

ทักษะทางวิชาชีพที่ได้กล่าวมา จะพบว่าล้วนแต่เป็นทักษะสำคัญและจำเป็นที่ครูจะต้องมี และพัฒนาทักษะเหล่านั้นให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปทักษะทางวิชาชีพ ที่ครูจะต้องมีการพัฒนาได้ดังนี้

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

สอดคล้องกับ อัญชลี สิรินทร์วรวงษ์ (2537: 17-18) ได้อธิบายว่า การพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพครู จะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ประการแรก ได้แก่ ความกระตือรือร้นของครูที่ใฝ่ใจศึกษาหาความรู้ในวิทยาการทั้งหลายอันเกี่ยวพันกับวิชาชีพของตน เพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาและสร้างสรรค์วิทยาการใหม่ๆ ประการที่ 2 ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนของรัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียนให้ครูได้เข้ารับการศึกษอบรมเพิ่มพูนความรู้ในวิทยาการด้านต่างๆ แนวทางซึ่งครูควรประพฤติปฏิบัติเพื่อพัฒนาศักยภาพในวิชาชีพของตนซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวว่าครูจะต้องศึกษาวิธีการและพฤติกรรมสำคัญคือ

1. ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น หาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ อยู่เสมอ จัดทำและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อ ต่างๆ ตามโอกาส เข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือฟังการบรรยาย หรือการอภิปรายทางวิชาการ ฯลฯ

2. มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพ และเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประกอบกระบวนการเรียนการสอน ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม อยู่เสมอ วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3.แสดงออกทางร่างกาย กริยา วาจาอย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ ตัวอย่างเช่น รักษาสุขภาพ และปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่งกายสะอาด เหมาะสมกับ กาลเทศะ และทันสมัย มีความกระตือรือร้น ใฝ่ต่อความรู้สึกลึกซึ้งของสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2544: 70-71)

กล่าวโดยสรุปในเรื่องการใช้ทักษะทางวิชาชีพหรือการพัฒนาด้านวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝน ค้นคว้า ปรับปรุงตนเองด้วยวิธีการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา เข้ารับการอบรม ฟังการบรรยาย เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี ทักษะและวิธีการสอน สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในอาชีพครู

ด้านวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของครูและผู้บริหารโรงเรียน

วิสัยทัศน์เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษว่า VISION ที่มีผู้กล่าวถึงและให้ความสนใจกันมาก ในปัจจุบัน ซึ่งมีผู้ให้คำแปลหรือความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ แตกต่างกันไปมากมายไม่ว่าจะเป็น ใน หมู่นักการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และศาสตร์แขนงอื่นๆ ที่ให้คำ แปลว่า วิสัยทัศน์ คือการมีหนทางกว้างไกล การมองการณ์ไกล การสร้างภาพอนาคต ทิศภาพ จินตภาพ ทิศนวิสัย มโนทัศน์ วิจักษ์ทัศน์ เป็นต้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้ จะใช้คำว่า วิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ให้คำจำกัดความของวิสัยทัศน์ แตกต่างกันไป ดังเช่น

เบนนิส และนาแนส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538: 2 ; อ้างอิงจาก Bennis;&Nanus.1985) อธิบายว่า วิสัยทัศน์คือ ภาพลักษณ์ทางสมอง (Mental Image) ของความเป็นไปได้ และสภาพของ อนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเครือเหมือนความฝันหรืออาจแจ่มแจ้ง เหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2540: 13) ได้ให้ทัศนะว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดจุดหมาย ปลายทางที่ต้องการในอนาคต และมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น

ทศพร ประเสริฐสุข (2541:1 6) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ เป็นภาพในอนาคตที่เรา อยากจะให้เกิดขึ้นจริง ๆ ในอนาคตข้างหน้า เป็นระบบที่มีรากฐานมาจากความเป็นจริงในปัจจุบันแล้ว คาดการณ์อนาคตอย่างมีความมุ่งมั่น ทำให้คนในองค์กรได้ร่วมกันสำรวจโอกาสที่จะเติบโตและมุ่งมั่น ให้ภาพนั้นเกิดขึ้นจริงให้ได้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในทิศทางที่กว้างกว่าเดิม

ประชุม โพธิกุล (2542: 22) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพของอนาคตที่องค์การ ต้องการจะให้เป็น ซึ่งโดยปกติแล้วจะแสดงออกมาในข้อความ วิสัยทัศน์ที่เป็นการสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กรร่วมกัน

พัฒน์ โภณจนาท (2542: 3) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรมาจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมาย และนำไปสู่สิ่งดีกว่า

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวไปทั้งหมดนั้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถคาดการณ์ขององค์กรในอนาคตที่แตกต่างจากสภาพปัจจุบัน ซึ่งได้พัฒนาอย่างเป็นระบบมีความเฉพาะเจาะจง เชื่อมโยงอดีตสู่อนาคต โดยภาพนั้นมีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีเป้าหมายที่เด่นชัด สามารถวางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต

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

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณีขององค์กร
2. เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความต้องการความเป็นเลิศ ช่วยทำให้เป้าหมาย และทิศทางของปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน
3. น่าเชื่อถือ
4. โน้มน้าวจิตปฏิบัติ
5. แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ
7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย.(2538: 21-24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะหลัก กว้างไกล และสูง ซึ่งแสดงถึงความไม่ผิวเผิน ไม่ใช่ลักษณะการสร้างภาพที่เน้นเชิงปริมาณโดยขาดความพร้อม ขาดทรัพยากรรองรับ ขาดการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง แม้วิสัยทัศน์จะมองแคบได้แต่ก็ใช่มองที่จุดใดจุดหนึ่ง เป็นการมองสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์สร้างเป็นภาพรวมพิจารณาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหาและปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้แล้ววิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะอื่นๆ ดังนี้

1. การบรรลุถึงได้ (Attainable or achievable) มวลความคิดที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์นั้นต้องปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่างที่สมเหตุสมผลภายใต้กรอบที่แน่นอน
2. เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิสัยทัศน์คือความสามารถของสมองที่เรียกว่ากระบวนกรรรม (Paradigm) ชุดของความเชื่อ ที่มองโลกปฏิบัติต่อโลก รู้สึกต่อโลก วิสัยทัศน์ที่ดีมีประสิทธิภาพจะไม่หยุดเพียงแค่วิธีการสร้างภาพฉายไปในอนาคต ซึ่งยัง

ถือเป็นวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล แต่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วม สร้างความคิด ความเชื่อ ค่านิยมพื้นฐานร่วมกัน ช่วยกันผลักดัน แสดงออกเป็นพฤติกรรม ให้เห็นผล

3. นำท้าทาย (Challenging) การกำหนดวิสัยทัศน์จะกระตุ้นความอยากรู้ อยากเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง ท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4. พึงปรารถนา (Desirable) วิสัยทัศน์มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์โน้มนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5. เน้นการปฏิบัติการล่วงหน้า (Proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่ย้อนรอยอดีต วิสัยทัศน์เป็นลักษณะการรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รู้เท่าทันแล้วมีการปฏิบัติการล่วงหน้าผ่านผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรการป้องกันมากกว่าแก้ไขและปราบปราม

6. มีความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) ที่มุ่งสู่อนาคต ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์จะไม่มี ความหมายใด ๆ หากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์

7. คุ้มค่า (Worthwhile) คุณค่าและประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ดีจะบังเกิดให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไประยะเวลาหนึ่ง

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

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร

2. โดยกระบวนการจัดทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถในเรื่องต่อไปนี้คือ การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์การความเข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ ที่เกิดจากแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร ความสามารถในการคาดคะเนแรงต่อต้านอันเกิดขึ้น การมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนได้ตลอดเวลา

3. โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ

4. โดยการประเมินผลเป็นระยะยาว หมายถึง การทดสอบว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่

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

ด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความสำคัญทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งด้านอาชีพการงานของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ คนที่มีบุคลิกดีย่อมได้รับการยอมรับชื่นชมแก่ผู้ที่พบเห็นหรือติดต่อหรือสมาคมด้วย อาชีพครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องพบปะเกี่ยวข้องกับบุคคลทั่วไปอยู่ตลอดเวลา ครูที่มีหน้าตาอ้วนแอ้มแจ่มใส แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทันสมัย กิริยาร่าเริง กระฉับกระเฉง มารยาทเรียบร้อยอ่อนโยน กระตือรือร้นอยู่เสมอ พูดจาด้วยน้ำเสียงสุภาพน่าฟัง พฤติกรรมและการวางตัวที่แสดงให้เห็นถึงความคิดที่ดีงาม ย่อมเป็นที่ประทับใจเลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนครู ลูกศิษย์ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร จะส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี นำมาซึ่งความสำเร็จในหน้าที่การงาน (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542: 83)

นักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพดังนี้

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

เคทเทล (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542: 83; อ้างอิงจาก Cattell. 1973) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือสิ่งที่ช่วยให้เราทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคลที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน

ยอนต์ ชุมจิต (2535: 42) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งรวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งทำให้บุคคลนั้นแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ คุณลักษณะภายนอก เช่น รูปร่างหน้าตา การพูด กิริยาท่าทางรวมถึงการแต่งกาย ส่วนบุคลิกภาพภายใน เช่น ค่านิยม ความสนใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมั่นใจในตนเอง และอารมณ์ขัน เป็นต้น

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

สถิต วงศ์สวรรค์ (2544: 219-221) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูที่ดีควรควรเป็นที่สามารถเป็นแบบอย่างแก่เด็กได้ ครูเป็นกำลังใจสำคัญในการที่จะช่วยอบรมบ่มนิสัย ให้ความรู้และฝึกทักษะต่างๆ ให้แก่เด็กเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าครูดีก็หวังได้ว่า ลูกบุตร ลูกธิดาที่ครูสอนนั้นก็จะเป็นคนดี และมีผู้พยายามกำหนดไว้ว่าครูดีมีคุณภาพสูงนั้นควรมีบุคลิกภาพอย่างไร เช่น ครูดีมีคุณภาพสูงต้องมีความรู้ดี มีความสามารถสูงมีคุณลักษณะและ

จิตใจสูง เสียสละ ปราบปรามต่อเด็ก อบรมแนะแนว ให้การศึกษาตามปรัชญาของประเทศชาติ ดังจะนำเอาทศนะเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของครูที่ดีที่มีผู้แสดงไว้มาให้พิจารณาตามสมควร นอกจากนี้แล้วยังได้ กล่าวถึงบุคลิกลักษณะของครูว่าต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ สามารถปรับตัวได้ดี การมีสุขภาพดี จะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานไม่เป็นที่น่าเวทนาแก่เด็ก
2. แต่งกายดี สะอาด ประณีต เรียบร้อย สวยงาม ไม่เชยล้าสมัยเกินไป เหมาะแก่กาลเทศะ จะช่วยให้บุคลิกภาพดีเป็นที่น่ายินดียิ่งขึ้น
3. กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ไม่เฉื่อยชา เป็นคนกระตือรือร้น ทำงานด้วยความเต็มใจ
4. มีกริยาวาจาและมารยาทเรียบร้อย สุภาพ อ่อนโยน มีมารยาทงาม การเคลื่อนไหวอยู่ในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ
5. ประพฤติตัวดีมีศีลธรรม เป็นที่น่าเคารพนับถือ เป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ อยู่ในกรอบประเพณีอันดีงาม สร้างสมให้เกิดมีคุณธรรม ศีลธรรมขึ้นในตนให้มากที่สุด รู้จักเสียสละสามารถอบรมแนะแนวและปกครองเด็กให้ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. พุดจาสุภาพ ชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำ มีน้ำเสียงกังวาน แจ่มใส ใช้ภาษาสุภาพไม่หยาบคาย ออกเสียงควบกล้ำถูกต้อง มีเสียงดังมากพอ
7. มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ตนสอน สอนดี ชยันหมั่นเพียร พยายามชวนชวนหาความรู้อยู่เสมอและมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆ มากพอ
8. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำ ตัดสินใจอย่างเด็ดขาดแน่วแน่ เมื่อออกคำสั่งแล้วต้องจำได้
9. เป็นคนมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
10. มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเที่ยงธรรม ครูต้องไม่อคติลำเอียง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง จะทำให้เสียการปกครองชั้นเรียน รักและหวังดีต่อศิษย์ทุกคนเท่าเทียมกัน
11. มีอารมณ์ขันบ้างพอสมควร จะช่วยให้บรรยากาศของการเรียนการสอนมีชีวิตชีวาไม่ตึงเครียดจนเกินไป ปกติมีอารมณ์ แจ่มใส เบิกบาน
12. เป็นผู้เสียสละ มีใจกว้างขวาง ยอมเสียสละเวลา กำลังกาย สติปัญญา ทรัพย์สินเงินทอง เพื่อนักเรียนบ้าง
13. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้าสังคมกับคนทุกระดับได้ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเองดี มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น ๆ

14. มีเมตตาธรรม คอยให้ความช่วยเหลือ โอบอุ้มคุ้มครองศิษย์ ของตนตลอดไป ไม่อาฆาต มุ่งร้ายต่อศิษย์ มีแต่การอภัย มีความเห็นอกเห็นใจนักเรียน

15. มีความสามารถทางสติปัญญาดี

16. มีความสนใจในอาชีพครูอย่างแท้จริง ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาและอาชีพครู มีอุดมคติในการทำงาน

การพัฒนาบุคลิกภาพของครู

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542: 93) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง การวิเคราะห์บุคลิกภาพของตนแต่ละคนว่าเหมาะสมเพียงใดแล้วพยายามปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังขาดหรือบกพร่องให้เหมาะสม หรือเป็นไปในลักษณะที่ตนปรารถนา

การพัฒนาบุคลิกภาพของครู หมายถึง การแก้ไข ปรับปรุงและฝึกฝนบุคลิกภาพทั้งทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านอารมณ์ บุคลิกภาพทางด้านสังคม และบุคลิกภาพทางด้านสติปัญญาของครูให้เหมาะสมในการประกอบอาชีพครูในลักษณะเดียวกัน กับประไพ สิริพิเลิศ. (2542: 92) กล่าวว่า

การพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขฝึกฝนพฤติกรรมทั้งภายนอกและภายในของบุคคลให้เหมาะสม สำหรับผู้ประกอบอาชีพครู การมีบุคลิกภาพที่ดีย่อมเป็นที่ชื่นชอบ เลื่อมใสศรัทธาแก่ศิษย์ เพื่อครู ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นที่ติดต่อประสานงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลิกภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะตามที่สังคมต้องการ

การพัฒนาบุคลิกภาพครู หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพในส่วนที่ขาดหายไปหรือบกพร่อง การเสริมสร้างหรือฝึกฝนบุคลิกภาพที่พึงประสงค์จำเป็นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางร่างกาย ทางด้านอารมณ์ ทางด้านสังคม และทางด้านสติปัญญา โดยอาศัยขบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ

วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพของผู้ประกอบอาชีพครู ควรทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมทั้งร่างกายและจิตใจ ควบคู่กันไป ประไพ สิริพิเลิศ (2542: 92) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) สรุปรวตรวจสอบหาข้อบกพร่อง

- 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 และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือผู้ใกล้ชิดได้วิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา และยอมรับที่จะปรับปรุงด้วยความเต็มใจหากตรวจสอบพบข้อบกพร่องให้เก็บข้อมูลไว้ และพัฒนาปรับปรุงตนเองต่อไป

2. การปรับปรุงตนเอง (Self Improvement) เป็นขั้นตอนที่ผ่านการวิเคราะห์และได้รับข้อมูลที่เป็นที่บกพร่อง ข้อบกพร่องบางอย่างอาจเกิดจากนิสัย บางอย่างอาจเกิดจากการเรียนรู้ที่ผิด ดังนั้นการปรับปรุงตนเองต้องวิเคราะห์ข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

3. การฝึกตนเอง (Self Disciplines) หลังจากการปรับปรุงตนเองแล้ว ต้องพยายามฝึกให้เป็นนิสัย

4. การประเมินตนเอง (Self Evaluation) การประเมินผลทางบุคลิกภาพควรให้ผู้อื่นประเมินจะทำให้มั่นใจมากขึ้น

สรุปการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ เป็นการหาข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาโดยอาศัยวิธีการ วิเคราะห์ ปรับปรุง ฝึกฝนตน และการประเมินตนเองเพื่อการพัฒนาตนเอง

3.4 การวัดจรรยาบรรณครู

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยไม่พบว่ามีทฤษฎีการวัดจรรยาบรรณโดยตรง แต่จะพบว่าจรรยาบรรณเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม โดยมีผู้ที่กล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมและจรรยาบรรณไว้ดังนี้

พระราชวรมนูณี (2541) กล่าวว่า จรรยาบรรณเป็นส่วนย่อยของจริยธรรม จริยธรรมคือหลักแห่งการประพฤติที่ดีงาม โดยมีคุณธรรมซึ่งหมายถึงสิ่งที่ดีในจิตใจเป็นสิ่งที่ควบคุมจริยธรรม ดังนั้นจริยธรรมและคุณธรรมจึงต้องไปด้วยกัน จรรยาบรรณก็คือจริยธรรมสำหรับวิชาชีพ ซึ่งคนในวิชาชีพนั้นๆ จะต้องทำ แต่วิชาชีพอื่นไม่ต้องทำ

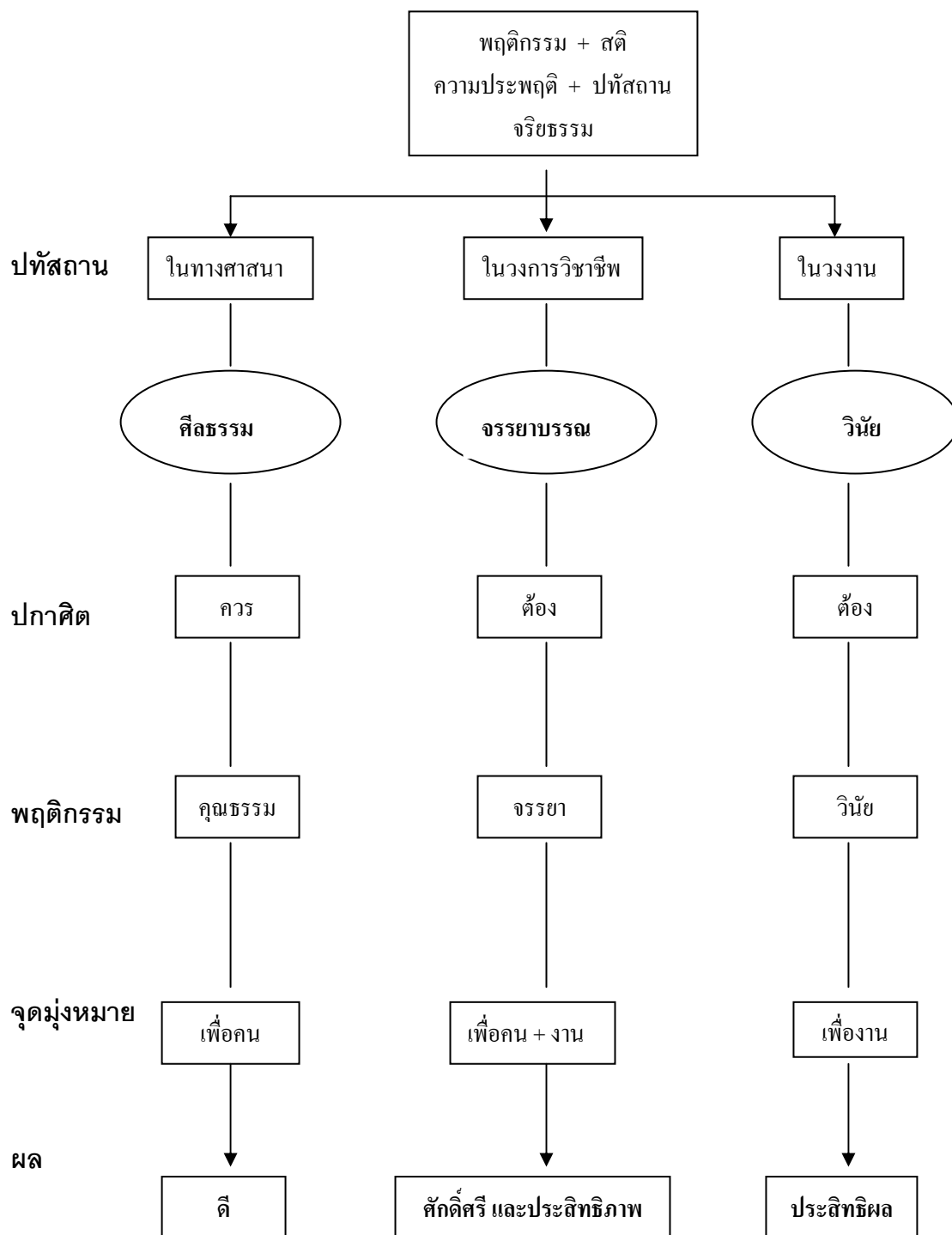
ปวีณ ฌ นคร (2527) ได้สรุปที่มาของจรรยาบรรณไว้ว่า ความประพฤติที่มีความดี จะก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความดีงาม ความสงบสุขและความเจริญในตัวคน ดังนั้นในกิจการและในสังคมจึงต้องมีการควบคุมความประพฤติ โดยกำหนดกฎเกณฑ์สำหรับยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ ในภาษาวิชาการเรียกว่า “ปทัสถาน” หรือบรรทัดฐาน หรือศัพท์ในทางปรัชญาเรียกว่า จริยธรรม ซึ่งในภาคปฏิบัติมีหลายรูปแบบ เช่น

1. รูปแบบทางศาสนา ถ้าเป็นคำสั่งสอนหรือคตินิยมเพื่อยึดถือปฏิบัติ เรียกว่า ศีลธรรม ถ้าเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมซึ่งมีอยู่ในตัวคนแสดงออกมาจากตัวคน เรียกว่าคุณธรรม

2. รูปแบบในวงการวิชาชีพ ถ้าเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นปทัสถานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติเรียกว่า “จรรยาบรรณ” ถ้าเป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่ในผู้ประกอบวิชาชีพหรือเป็นการแสดงออกมาจากตัวคนเรียกว่า “จรรยาบรรณ”

3. รูปแบบในวงงานหรือในหมู่คน ถ้าเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์อันเป็นปทัสถานสำหรับคนในวงงานหรือหมู่เหล่านั้นยึดถือปฏิบัติเรียกว่า วินัย และที่เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาของคนในวงงานหรือในหมู่เหล่านั้น ก็เรียกว่า วินัย เช่นกัน

จรรยาบรรณ จึงเป็นรูปหนึ่งของจริยธรรมอธิบายได้ดังภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบที่ 3 แผนผังของสิ่งที่ควรปฏิบัติในเรื่องศีลธรรม จรรยาบรรณ และวินัย

ที่มา : (ปวิน ฌ นคร, 2527)

สรุป ที่มาของจรรยาบรรณ ก็คือ รูปแบบหนึ่งของจริยธรรมในวงการวิชาชีพเป็นข้อกำหนด กฎเกณฑ์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือปฏิบัติ มีปกติบังคับ “พึง” คือ พึงทำอย่างนั้น พึงทำอย่างนี้ ไม่ใช่เป็นการบังคับโดยเด็ดขาด แต่ผลสัมฤทธิ์หรือเป้าหมายของจรรยาบรรณและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคนและเพื่อนงาน ดังนั้นในแต่ละวิชาชีพจึงได้กำหนดจรรยาบรรณ มากำหนดบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของสมาชิกในวงการวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น จรรยาบรรณครู

จากรายละเอียดข้างต้นผู้วิจัยจึงนำหลักการวัดจริยธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา มีนักวิชาการได้เสนอหลักการวัดจริยธรรมดังจะได้อกล่าวต่อไป

การวัดจริยธรรม

ลักษณะจริยธรรมแต่ละลักษณะจะมีธรรมชาติและคุณสมบัติที่ค่อนข้างแตกต่างกัน จึงเป็นไปได้ยากที่จะใช้เครื่องมือหรือเทคนิคเดียวกันในการวัดหลายๆ ลักษณะก่อนจะเลือกหรือสร้างเครื่องมือเพื่อวัดลักษณะใดจึงควรใช้ความพิจารณาอย่างรอบคอบเสียก่อน อย่างไรก็ตามในกรณีทั่ว ๆ ไปอาจเลือกใช้เครื่องมือวัดจริยธรรมให้เหมาะสมกับลักษณะที่ต้องการวัดได้ดังนี้ (โกศล มีคุณ. 2533: 94-98)

1. ลักษณะด้านความรู้ความคิด เป็นการเน้นวัดความสามารถทางสมองหรือกระบวนการแก้ปัญหาของมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ชั้น เรียงลำดับจากชั้นต่ำสุดไปชั้นสูงสุดได้คือ

- 1.1 ความรู้ความจำ (Knowledge)
- 1.2 ความเข้าใจ (Comprehension)
- 1.3 การนำไปใช้ (Application)
- 1.4 การวิเคราะห์ (Analysis)
- 1.5 การสังเคราะห์ (Synthesis)
- 1.6 การประเมินค่า (Evaluation)

หลักของการวัดความสามารถทางสมอง คือ นำสิ่งเร้าที่เป็นปัญหา สถานการณ์หรือ คำถาม ไปกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้สมองในการระลึกการคิดเพื่อการตอบสนองงานเหล่านั้นเครื่องมือที่นิยมใช้เพื่อวัดคุณลักษณะประเภทนี้ คือ ข้อสอบหรือแบบทดสอบ นอกจากนั้นที่พอใช้ก็คือการซักถาม หรือการให้ทำงานแก้ปัญหา

2. ลักษณะทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะนี้ก็ยังถือว่าเป็นความสามารถทางด้านสมองจึงควรวัดได้ด้วยข้อสอบ การสัมภาษณ์หรือให้ทำงานแก้ปัญหา แต่เนื่องจากเหตุผล เชิงจริยธรรมมีโครงสร้างทางทฤษฎีที่แยกออกไปต่างหาก ดังนั้นวิธีการซักถามและการตอบจึงอาจแตกต่างไปจากข้อสอบที่ใช้วัดลักษณะด้านความรู้ความคิดที่กล่าวมาในข้อ 1 นอกจากนั้นลักษณะคำตอบของคำถามแบบนี้ก็ไม่มีลักษณะถูก-ผิดเหมือนข้อสอบวัดความรู้ความคิด คำตอบทุกคำตอบจะได้รับการ

ยอมรับและถูกตีค่าออกมาเป็นระดับหรือคะแนน ซึ่งแสดงถึงระดับขั้นทางจริยธรรมของผู้ตอบตามหลักทฤษฎีของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การวัดคุณลักษณะนี้ใช้ข้อสอบเป็นสถานการณ์ซึ่งสามารถทำให้ผู้สอบวัดความสามารถพิจารณาตัดสินได้จากคำตอบหรือเหตุผลของผู้ถูกวัดว่ามีลักษณะทางจริยธรรมด้านนี้เป็นอย่างไร

3. ลักษณะทางด้านความรู้สึก อันหมายรวมถึงความสนใจ เจตคติ ค่านิยม การวัดทางด้านความรู้สึกไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบเพราะแบบทดสอบจะให้คำตอบที่ว่าถูกหรือผิดและผู้ถูกทดสอบพยายามทำให้ถูก ในสถานการณ์การสอบนั้นก็ต้องพยายามตั้งใจให้ผู้ถูกทดสอบได้ใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ แต่ในการวัดด้านความรู้สึกนั้นไม่มีคำตอบประเภทถูกหรือผิด สิ่งที่ต้องทดสอบต้องการทราบก็คือ ความรู้สึกหรือสภาพจิตใจอันแท้จริงของผู้ตอบขณะนั้น ปัญหาของการวัดทางด้านนี้ก็คือเป็นการยากที่จะทราบว่า สิ่งที่เขาคำตอบนั้นเป็นความเชื่อ ความคิดเห็น เจตคติ หรือความรู้สึกอันแท้จริงหรือไม่ ดังนั้นประเด็นสำคัญก็คือผู้สอบวัดจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้ผู้ตอบเปิดเผยความรู้สึกอันแท้จริงของเขาอย่างตรงไปตรงมา

เครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดลักษณะทางด้านความรู้สึกนี้อาจแยกได้เป็น 2 ประเภทคือ ประเภทที่ผู้วัดเป็นผู้ประเมิน เช่น จากการสังเกตพฤติกรรม และประเภทที่ผู้ถูกวัดรายงานความรู้สึกของตนเอง ซึ่งได้แก่การให้ตอบแบบสำรวจ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการทำ (ตอบ) สเกลวัดเจตคติ เป็นต้น

4. ลักษณะทางด้านพฤติกรรม การวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นการวัดสิ่งที่บุคคลแสดงออกภายนอก ซึ่งผู้สอบวัดอาจสังเกตเห็นได้ เช่น ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความสนใจ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์

วิธีการสังเกตน่าจะดีที่สุดสำหรับการวัดพฤติกรรมทางจริยธรรม แต่ข้อจำกัดของวิธีการดังกล่าวอยู่ตรงที่ผู้สังเกตมักไม่ค่อยมีโอกาสดูได้เห็นพฤติกรรมที่แท้จริงตามธรรมชาติของผู้ถูกสังเกต เพราะบุคคลมักจะระมัดระวังพฤติกรรมของตนเองเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่น อีกประการหนึ่งก็คือพฤติกรรมทางจริยธรรมนั้นจะแสดงออกก็ต่อเมื่อมีเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาทางจริยธรรมเกิดขึ้นเท่านั้น และเหตุการณ์ดังกล่าวมิใช่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา หรือตามที่ต้องการให้เกิด จึงเป็นการยากที่ผู้สังเกตจะเฝ้ารออยู่ ที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกเพียงครั้งสองครั้งไม่อาจนำมาสรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมประจำตัวบุคคล เพราะมันอาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นลักษณะอันแท้จริงของเขาหรือไม่ก็ได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดอาจสรุปเครื่องมือหรือเทคนิควัดจริยธรรมกับคุณลักษณะทางจริยธรรมได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 เทคนิคหรือเครื่องมือที่ใช้วัดจริยธรรมลักษณะต่างๆ

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

ตาราง 1 แสดงให้เห็นว่า จริยธรรมในแต่ละลักษณะสามารถวัดได้หลายวิธีและบางลักษณะก็อาจใช้วิธีเดียวกันหรือคล้ายกับลักษณะอื่นได้ ในแต่ละลักษณะไม่อาจกล่าวได้ว่าวิธีใดดีที่สุด การจะเลือกใช้เครื่องมือชนิดใด ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ความพร้อมและความเหมาะสมในขณะนั้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการวัดด้วยแบบสอบถาม โดยสร้างเป็นสเกล 4 สเกล เนื่องจากเป็นวิธีการวัดที่มีความคล่องตัว จัดความลำเอียงในการสัมภาษณ์และการให้คะแนน จัดความยุ่งยาก ซับซ้อนในการตอบ

4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง คือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้าง เกี่ยวกับตนเอง เพื่อ นำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือการมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความสุข โดยที่ปัจจัยของการพัฒนาตนเองจะมีดังต่อไปนี้ (สมใจ ลักษณะ. 2543: 85-86)

1. ตระหนักในความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง
2. มีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง
3. มีเป้าหมายหรือจุดหมายของชีวิต
4. สำรวจตนเอง รู้จักตนเอง หากวิถีปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่ควรพัฒนา เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม การแก้ปัญหาและอุปสรรค การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ฯลฯ
5. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สรรค์สร้างการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย
6. ประเมินผลการพัฒนาตนเอง สร้างความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองที่มีการพัฒนา

เรียม ศรีทอง (2542: 44) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองที่เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกเรื่อง
 2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะพัฒนาได้อีก
 3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
 4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม กับการควบคุมความคิดความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
 5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็น
 6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2532: 2) เสนอทฤษฎีของการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคล

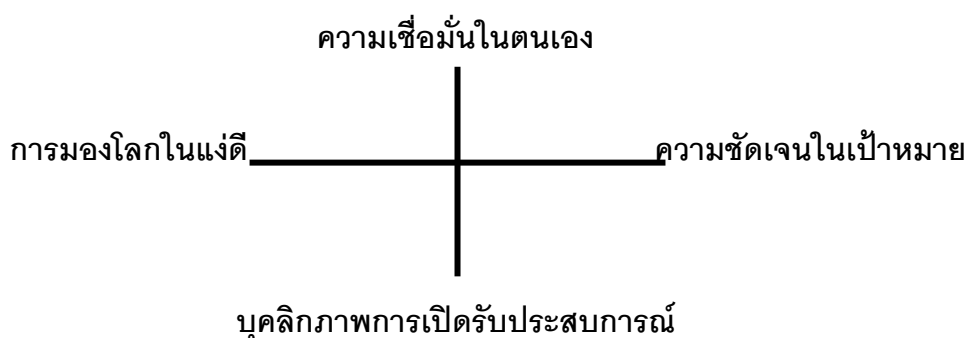
1. มีความสำนึกว่าชีวิตของตนมีคุณค่า มีความหมายและมีความสำคัญ
2. สร้างภาพสิ่งที่ตนต้องการหรือสภาพที่ตนต้องการได้ชัดเจนในจิตใจ

3. มีความต้องการชีวิตใหม่ มากพอจนเกิดความเชื่อมั่นในความสำเร็จนั้น
4. ได้ตัดสินใจเปลี่ยนสภาพชีวิตของตนไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ตามความเป็นจริงด้วย

ตนเอง

5. ได้รับการส่งเสริม สั่งสอน อบรมจากผู้รู้ด้านการพัฒนาตนเอง

บอยเดลล์ (Boydell. 1985: 28-31) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีคุณภาพที่จะเป็นแรงผลักดัน ซึ่งคุณภาพเหล่านี้จะแบ่งออกเป็นสองมิติ



ภาพประกอบ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

ที่มา : Boydell Tom . (1985). Management self-development: a guide for managers, organizations and institutions. P.29.

มิติแรก แนวตั้งด้านบน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การพยายามทดลองประสบการณ์ใหม่ พบปะผู้คนในกลุ่มใหม่ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม โดยต้องอาศัยความกล้า เนื่องจากคาดหวังผลลัพธ์แน่นอนไม่ได้ การย่างก้าวเข้าไปสู่ความไม่รู้ การเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ นั้นเป็นสิ่งที่น่ากลัว ในทำนองเดียวกัน เมื่อเหตุการณ์เริ่มไม่สู้ดีนักเกิดความยุ่งยากขึ้นอาจทำให้หงุดหงิด และอยากล้มเลิกถอยหลังกลับเสียกลางคัน กว่าจะปรากฏผลมักใช้เวลานาน ซึ่งอาจทำให้หงุดหงิดได้เช่นกัน ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องมีความตั้งใจมั่น

ด้านล่างของเส้นแนวตั้งแสดงให้เห็น บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งบุคคลจะไม่สามารถพัฒนาได้หากไม่ยอมรับทัศนคติและแนวทางการกระทำในรูปแบบวิธีการใหม่ แต่ความเปิดเผยนี้จำเป็นต้องอาศัยความถ่อมตัว ไม่เช่นนั้นแล้ว บุคคลจะกลายเป็นคนรอบรู้สารพัดจนกลายเป็นคนวางโตโอ้อวดไปได้ แต่หากเปิดเผยมากเกินไป ก็อาจกลายเป็นความถ่อมตัวจนเกินไปได้

เช่นกัน อันจะทำให้เกิดปมด้อยและขาดความมั่นใจในตนเอง เพราะเชื่อว่าความคิดเห็นคนอื่นดีกว่าของตัวเองไปหมด ถ้าเป็นเช่นนั้นการพัฒนาย่อมไม่เกิดขึ้นได้

ในทำนองเดียวกัน ความกล้าเกินไปจนกลายเป็นความมั่วทะลุและไม่มีความยั้งคิด หรือความมุ่งมั่นจนเกินขอบเขตจนกลายเป็นความดื้อดึง มักเป็นอุปสรรคกีดขวางแนวทางการพัฒนาเสมอ

มิติที่สอง เส้นแนวนอน เส้นนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นมิติของเวลา ด้านซ้ายมือเป็นความสัมพันธ์กับอดีตว่าทำให้บุคคลรู้สึกมั่นคงขึ้นหรือไม่ด้วยความเชื่อมั่นในใจว่า ในที่สุดทุกอย่างจะจบลงด้วยดี หากเป็นเช่นนั้น ก็ดูเหมือนว่า การมองโลกในแง่ดี สามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ และยังคงยืนหยัดสู้ต่อไปได้ แม้ในเวลาที่คุณเหมือนไม่มีอะไรดีขึ้น รู้สึกไม่มั่นคงจากผลของประสบการณ์ที่เลวร้ายจนทำให้รู้สึกว่าแทบไม่เหลือความหวังอีกแล้ว

ด้านขวามือของมิตินี้เป็นเรื่องของอนาคต บุคคลจำเป็นต้องมีความชัดเจนในเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายหรืออย่างน้อยก็รู้ว่าตนต้องการทำอะไรต่อไป แม้อาจยังไม่แจ้งชัดนักหากตนเองไม่เชื่อว่าตนนั้นสามารถพัฒนาได้ บุคคลนั้นก็จะต้องหยุดอยู่กับที่เหมือนกับพวกที่พอใจในสภาพปัจจุบันของตนเองจนไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา แต่ถึงกระนั้นความมั่นคงและความยึดมั่นอย่างเหนียวแน่นเกินไปอาจเปลี่ยนเป็นความใจเย็นจนเฉื่อยชาและเชื่อในชะตากรรมว่า “อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด” ฉะนั้นจึงไม่ต้องทำอะไรนอกจากนั่งคอยดูว่าอะไรจะเกิดขึ้น ในทำนองเดียวกัน หากรูปแบบของจุดมุ่งหมายผิดเพี้ยนไปมากก็อาจนำไปสู่ความวิปริตและทำให้สำคัญตนเกินควร

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง พบว่า มีปัจจัยหลากหลายที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง แต่เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วจะมีแนวคิดที่คล้ายกัน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยมองว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบอยเดิลส์สามารถอธิบายพฤติกรรมการพัฒนาตนเองได้ชัดเจนและครอบคลุม โดยพิจารณาจากความหมายของตัวแปรปัจจัยที่บอยเดิลส์ได้เสนอไว้ มีความหมายคล้ายคลึงกับทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ ที่แสดงถึงสาเหตุของการเกิดการพัฒนาตนเองได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาตามตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย

5. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident)

5.1 ความหมายของความเชื่อมั่นในตนเอง

กรมวิชาการ (2537: 1) ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยให้คนเราสามารถทำสิ่งต่างๆ ประสบความสำเร็จ ช่วยให้คนเราเป็นตัวของตัวเอง กล้าคิดกล้าแสดงออก ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ทำสิ่งต่างๆ ด้วยความมั่นใจ ยอมรับผลที่

เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจและภาคภูมิใจ สามารถเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ และแก้ปัญหาด้วยความรู้สึกที่มั่นคงอันเป็นคุณลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีความสุขในการดำรงชีวิต

ธัญญา คนอยู่ (2547: 10) ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความมั่นใจในการกระทำใดๆ ให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจะเผชิญกับปัญหาต่างๆ โดยไม่ท้อถอย สามารถที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ และปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะต้องเป็นคนที่มีความมั่นใจ มีเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจกระทำการต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ยอมรับในความสามารถของตน ตลอดจนมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง

ธัญญา หิรัญโต (2546: 9) ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลที่มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตัวเอง มีความภาคภูมิใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเอง กระทำการต่างๆ ด้วยความตั้งใจที่แน่วแน่ และมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ รวมทั้งการจัดการแก้ปัญหาและปรับตัวอยู่ในสังคมด้วยความรู้สึกที่มั่นคง เพื่อสุขภาพจิตที่ดีและดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

นภาพร สัมพันธ์ (2540: 8) ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีความมั่นใจ แน่วแน่ และกล้าที่จะกระทำการต่างๆ นำชีวิตด้วยตัวเองมีจิตใจมั่นคง กล้าพูด กล้าซักถาม และเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเข้าสังคมหรือติดต่อกับบุคคลอื่น ตลอดจนสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการที่จะกระทำการต่างๆ เพื่อให้สำเร็จไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ มีความกล้าหาญ ตั้งใจมั่น แม้จะมีเหตุการณ์หรือสิ่งอื่นใดมาเป็นอุปสรรค ก็ไม่เกิดความท้อถอย ยังคงตั้งใจกระทำการนั้นๆ ต่อไป โดยมั่นใจว่าตนสามารถจะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

5.2 ลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

อารยา สุวะมาตย์ (2540: 37) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงทางจิตใจ มีจิตใจหนักแน่น ไม่ลังเล
2. ความกล้า กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น กล้ากระทำ กล้าเผชิญความจริง กล้าเป็นผู้นำ
3. การพึ่งตนเอง แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความเพียรพยายาม
4. ความเป็นตัวของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเอง ตัดสินใจด้วยตนเองไม่คล้อยตามผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์

5. ความสามารถในการปรับตัว มีมนุษยสัมพันธ์ ช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ยอมรับสภาพใหม่ๆ มองโลกในแง่ดี มีความรับผิดชอบ

ธัญญา คนอยู่ (2547: 14) สรุปว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง คือ คนที่มีจิตใจมั่นคง มีความเป็นตนเองสูง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ กระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ยอมรับในความสามารถของตนเอง ตลอดจนมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเองสอดคล้องกันกับ นภาพร สัมพันธ์ (2540: 9) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ว่าเป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเองกล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก เป็นผู้นำของกลุ่ม สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้ยังมั่นใจ และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนผู้ที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองย่อมกระทำการสิ่งใดได้ยากเพราะความเชื่อมั่นในตนเองเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการฝ่าฟันความสำเร็จในชีวิต (เดโช สนวนานท์. 2516: 127)

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นในเชื่อในตนเอง มีลักษณะของการที่มีจิตใจหนักแน่น กล้าคิดกล้าแสดงออกมีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดี มีความตระหนักถึงคุณค่าของตนและของผู้อื่น รวมถึงมีความพยายามตั้งใจมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งเอาไว้

จากการศึกษาเอกสารพบว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นบุคคลที่มีลักษณะของการที่มีจิตใจหนักแน่น กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจในสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดี มีความตระหนักถึงคุณค่าของตนและของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของบอยเดลีย์ที่ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคล มีการพยายามทดลองประสบการณ์ใหม่ พบปะผู้คนในกลุ่มใหม่ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการที่แตกต่างจากเดิม โดยต้องอาศัยความกล้า และต้องมีความตั้งใจมั่น เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง

6. การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

6.1 ความหมายของการมองโลกในแง่ดี

อุไร จักรศรีมงคล (2545: 5) ได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีว่าหมายถึง ความสามารถในการต่อสู้อุปสรรคโดยไม่ย่อท้อหรือเลี้ยวหนี โดยการมองว่าอุปสรรคเหมือนโอกาสหรือบทเรียนที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชีวิต เป็นการมองหาข้อดีของความล้มเหลว เพื่อจะได้ยืนหยัดขึ้นมาอีก บางที่เรียกว่าเป็นความคิดในการต่อสู้อุปสรรค (Positive Thinking)

ว.วชิรเมธีภิกขุ (2545: 1) ได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีว่าหมายถึง การรู้จักมองหาแง่ดี แง่งาม แง่ที่เป็นคน ที่ชุกซ่อนอยู่ในงาน ปัญหา อุปสรรคเหตุการณ์ ในคำวิพากษ์วิจารณ์นิพนธ์

ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตแต่ละวัน แล้วนำมาปรับปรุงความคิดจิตใจ ตลอดจนพฤติกรรมและการทำงานของตน ให้แวววาวพรายพราย ขึ้นมาในทางที่สร้างสรรค์ชีวิต

กรมสุขภาพจิต (2544: 2) ได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีว่าหมายถึงการที่คนเราสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ปิยะวดี ลิฬหะบำรุง (2547: 11) ได้ให้ความหมายของการมองโลกในแง่ดีว่าหมายถึงความคิดหรือความเชื่อในทางบวกต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล โดยคนที่มองโลกในแง่ดีจะมีการอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ เป็น 3 รูปแบบคือ เหตุการณ์ทางบวกเป็นเหตุการณ์ที่คงทน สามารถเกิดขึ้นได้ประจำ เกิดกับเหตุการณ์อื่นๆ ได้ และตนเองสามารถทำให้เกิดสิ่งที่ดีได้

สรุปได้ว่าการมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมีความรู้สึกมั่นคงและมีศรัทธาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ว่าเราสามารถแก้ปัญหา อุปสรรค ขวากหนาม ได้ด้วยความพยายาม และในที่สุดทุกสิ่งทุกอย่างจะจบลงด้วยดี ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ สามารถยืนหยัดอยู่ได้ โดยที่ไม่ยอมจำนนต่อโชคชะตา ไม่ว่าจะมีความขัดขวางก็สามารถมีกำลังใจที่จะมองเห็นถึงโอกาสที่จะพลิกผันสถานการณ์ที่เลวร้ายขึ้นมาได้

6.2 แนวคิดเกี่ยวกับการมองโลกในแง่ดี

เซลิกันแมน (Seligman. 1998) ได้เสนอรูปแบบการอธิบายตนเอง (Explanatory style) ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคล จากการบรรยายตนเองสามารถบอกบางอย่างได้ว่าบุคคลนั้นมีมุมมองชีวิตในลักษณะไหนเป็นการมองโลกในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ร้าย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

รูปแบบการอธิบายตนเองของบุคคลต่างๆ ประกอบด้วยมิติที่สำคัญ 3 มิติ ดังนี้

1. ความคงทนถาวร (Permanence) เป็นรูปแบบการอธิบายตนเองโดยบุคคลมีความเชื่อว่าสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้น เป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นถาวร (Permanence) หรือเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นชั่วคราว (Temporary) ลักษณะอธิบายในรูปความเชื่อว่าเป็นสาเหตุตามมิตินี้เป็นเรื่องกาลเวลาว่ามีความคงทนถาวรหรือไม่ ซึ่งจะแตกต่างกันระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดีและคนที่มองโลกในแง่ร้ายตามลักษณะเหตุการณ์ต่อไปนี้

เหตุการณ์ที่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองมาจากสาเหตุที่คงทนถาวร เช่น คุณลักษณะและความสามารถ แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว เช่น สภาวะอารมณ์และความพยายาม ดังนั้น บุคคลกลุ่มที่มองโลกในแง่ร้ายอาจจะล้มเลิกเมื่อประสบความสำเร็จ เนื่องจากเชื่อว่าความสำเร็จเป็นเรื่องของความบังเอิญ

เหตุการณ์ที่ไม่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสาเหตุที่เกิดขึ้นไม่ดีกับตนเองนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นชั่วคราว ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะยอมแพ้ต่ออุปสรรคได้อย่างง่ายดายเพราะเชื่อว่าสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นจะเกิดขึ้นถาวรตลอดไป

2. ความรอบคอบ (Pervasiveness) เป็นรูปแบบการอธิบายตนเองที่บุคคลเชื่อว่าสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นมีความเฉพาะ (Specific) หรือเป็นสิ่งที่สากลทั่วไป (Universal) โดยที่ลักษณะการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ตามมิตินี้จะแตกต่างกันระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดี และคนที่มองโลกในแง่ร้ายดังต่อไปนี้

เหตุการณ์ที่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองเป็นสิ่งที่สากลทั่วไป แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้น มีสาเหตุที่เกิดขึ้นจากปัจจัยที่มีความเฉพาะ

เหตุการณ์ที่ไม่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสิ่งเลวร้ายที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นเฉพาะกับเหตุการณ์นั้นเท่านั้น แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าสิ่งเลวร้ายที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสาเหตุที่สากลทั่วไปเกิดขึ้นทุกโอกาส

3. ความเป็นตนเอง (Personalization) เป็นรูปแบบการอธิบายตนเองที่บุคคลเชื่อว่าสาเหตุของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นเกิดมาจากตนเอง (Internal) หรือเกิดมาจากสาเหตุภายนอก (External) หรือบุคคลอื่นๆ โดยที่ลักษณะการอธิบายสาเหตุของเหตุการณ์ต่างๆ ตามมิตินี้จะแตกต่างกันระหว่างคนที่มองโลกในแง่ดี และคนที่มองโลกในแง่ร้าย ดังต่อไปนี้

เหตุการณ์ที่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าตนเองเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ดีแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะเชื่อว่าเหตุการณ์ที่ดีเกิดจากคนอื่นหรือสถานการณ์อื่น

เหตุการณ์ที่ไม่ดี : คนที่มองโลกในแง่ดีจะเชื่อว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ไม่ดีกับตนเองนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ภายนอกอื่น เพื่อที่บุคคลนั้นจะได้มาสูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง แต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายจะดำเนินตนเองว่าสาเหตุที่เกิดขึ้นนั้นมาจากตนเองดังนั้นเมื่อประสบความล้มเหลวจะก่อให้เกิดความรู้สึกด้อยคุณค่าในตนเอง

จากการอธิบายถึงความเชื่อในสิ่งที่เป็นสาเหตุที่เกิดเหตุการณ์ที่ดีหรือไม่ดีกับตนเองในมิติต่างๆ 3 มิติ ได้แก่ ความคงทนถาวร ความครอบคลุมและความเป็นตนเอง ทำให้คนมีลักษณะการมองโลกในแง่ดี

สรุปจากการศึกษาเอกสารการมองโลกในแง่ดี หมายถึง การมีความรู้สึกมั่นคงและมีศรัทธาเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ว่าเราสามารถแก้ปัญหา อุปสรรค ขวากหนาม ได้ด้วยความพยายาม และในที่สุดทุกสิ่งทุกอย่างจะจบลงด้วยดี ทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของบอยเดลล์ ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญกับสิ่งท้าทาย

ต่างๆ ได้ และสามารถยืนหยัดสู้ต่อไปได้แม้ในสถานการณ์ที่ไม่ดี โดยมีความเชื่อมั่นในใจว่าในที่สุดทุกอย่างจะจบลงด้วยดี ลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นลักษณะของบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

7. การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience)

อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม (2523: 246) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นแบบฉบับของบุคคลที่แสดงต่อคนอื่นทั้งลักษณะกริยา ท่าทาง การแสดงออกทางอารมณ์ ความคิด เจตคติ ตลอดจนพฤติกรรมและปฏิกิริยาตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าใครมีบุคลิกภาพแบบใด ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน หรือตัวกระตุ้นคล้ายๆ กัน ก็จะมีปฏิกิริยาตอบสนองแบบเดียวกันตลอดไปทุกครั้ง

นวลลออ สุภาพผล (2527: 3-4) กล่าวถึง ความหมายของบุคลิกภาพว่ามีความหมายครอบคลุม 2 ประการ

1. เป็นความหมายที่แสดงถึงทักษะทางสังคม หรือความคล่องตัวเป็นความสามารถในการตอบสนองกับบุคคลต่างๆ ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ซึ่งในความหมายนี้บุคลิกภาพฝึกฝนได้

2. พิจารณาบุคลิกภาพในลักษณะติดตัวมาและแสดงออกหรือสร้างความประทับใจกับบุคคลอื่นที่เขาติดต่อด้วย และบุคคลที่เขาติดต่อด้วยนั้นจะมีความคิดเห็นต่อบุคคลนั้นในลักษณะต่างๆ เช่น บุคลิกภาพก้าวร้าว (Aggressive Personality) บุคลิกภาพยอมตามผู้อื่น (Submissive Personality) เป็นต้น ในแต่ละกรณีที่ผู้สังเกตจะเลือกคุณสมบัติซึ่งเป็นลักษณะเด่นของผู้สังเกต และเป็นลักษณะสำคัญที่ก่อให้เกิดความประทับใจโดยรวม

จันทร์จิรา มั่นตพงษ์ (2546: 36) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวทั้งที่ปรากฏภายนอกและลักษณะภายใน เช่น รูปร่างหน้าตา การแสดงออก ความรู้สึก ความคิด และสติปัญญา เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิธีการคิด และพฤติกรรมของบุคคล และบุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นเช่นใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ สังคม วัฒนธรรม การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ดังนั้นบุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้เราทำนายได้ว่า บุคคลจะทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้

จากความหมายของบุคลิกภาพของบุคคลนั้น แนวคิดที่ได้รับการยอมรับมาก คือ แนวคิดที่เรียกว่า รูปแบบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five) ด้วยเหตุที่สามารถประยุกต์ได้กับวัฒนธรรมต่างๆ และสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้ คอสตาและแมคเคร (Costa & McCrac. 1992: 13-18) ได้กำหนดองค์ประกอบของบุคลิกภาพไว้ 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ 1) บุคลิกภาพการเปิดเผยตนเอง (extraversion) 2) บุคลิกภาพความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) 3) บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) 4) บุคลิกภาพเข้าใจผู้อื่น (agreeableness) 5)

บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ (conscientiousness) ในที่นี้จะกล่าวถึงบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์เท่านั้น

บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง บุคลิกลักษณะ 6 ประการ ได้แก่

- 1) มีจินตนาการ (fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีชีวิตเต็มไปด้วยการจินตนาการและความฝันมีความคิดสร้างสรรค์ภายในตนเอง
- 2) มีสุนทรียภาพ (aesthetics) หมายถึง ผู้ที่ห่วงใยกับงาน ความงดงามในงานศิลปะ บทกวี
- 3) ไวต่อความรู้สึกของตนเอง (feelings) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับรู้อารมณ์และความรู้สึกภายในตนเอง
- 4) ความเต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ (actions) ผู้ที่พร้อมที่จะลอง ทำกิจกรรมใหม่ๆ เช่น หาวิธีการในการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ชอบความแปลกใหม่หลากหลายกว่าความเคยชินที่ปฏิบัติอยู่
- 5) การเปิดกว้างด้านความคิด (ideas) การมีความคิดที่จะเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ๆ
- 6) การเปิดกว้างด้านค่านิยม (values) การมีความพร้อมที่จะตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ทางสังคมการเมืองและศาสนา

สรุปได้ว่า การเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะของการยอมรับเจตคติ แนวคิดและแนวทางใหม่เต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และเปิดกว้างในการยอมรับเหตุการณ์ใหม่ๆ ซึ่งอาศัยการมีความนอบน้อมถ่อมตน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อจะกลายเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้มีความมั่นใจในตนเองบุคคลก็สามารถพัฒนาตนเองได้ จะเห็นว่าผู้ที่มีระดับคะแนนด้านการเปิดรับประสบการณ์สูง จะเป็นพวกที่มีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ชีวิตจึงเต็มไปด้วยประสบการณ์ มีความเต็มใจที่จะเปิดรับแนวคิดและค่านิยมใหม่ ไม่ยึดถือตามประเพณีนิยม พร้อมที่จะเรียนรู้แนวคิดใหม่ทางด้านจริยธรรม สังคม และการเมือง บุคลิกภาพแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับด้านการศึกษาและสติปัญญา แต่อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ไม่ได้มีความสอดคล้องกับเรื่องสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดเสมอไป เนื่องจากผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดจำนวนมากที่ไม่เปิดรับประสบการณ์ ในขณะที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์จำนวนมากมีความสามารถทางปัญญาที่จำกัด ซึ่งบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ดังกล่าว เป็นตัวทำนายที่เหมาะสมสำหรับการทำนายผลการฝึกอบรมในกลุ่มอาชีพต่างๆ (Barrick & Mount. 1991: 1)

จากการศึกษาเอกสารการเปิดรับประสบการณ์ เป็นลักษณะของการยอมรับเจตคติ แนวคิดและแนวทางใหม่เต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และเปิดกว้างในการยอมรับเหตุการณ์ใหม่ๆ เพื่อจะกลายเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้ จะเห็นว่าผู้ที่มีการเปิดรับประสบการณ์สูง จะเป็นพวกที่มีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ชีวิตจึงเต็มไปด้วยประสบการณ์ มี

ความเต็มใจที่จะเปิดรับแนวคิดและค่านิยมใหม่ ไม่ยึดถือตามประเพณีนิยม พร้อมทั้งจะเรียนรู้แนวคิดใหม่ทางด้านจริยธรรม สังคม และการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของบอยเดิลย์ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งบุคคลจะไม่สามารถพัฒนาได้หากไม่ยอมรับทัศนคติและแนวทางการกระทำในรูปแบบวิธีการใหม่ๆ

8. ความชัดเจนในเป้าหมาย (Goal clarity)

การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้พยายามทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (Locke & Latham. 1984: 1-9)

ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (Locke. 1968) เสนอ “บุคคลจะทำพฤติกรรมตามเป้าหมายและความตั้งใจของตน” เป้าหมายของบุคคลเป็นตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การนิเทศงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นว่าเป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลรักษากฎสัญญาที่จะทำงานให้สำเร็จ

นอกจากนี้ลีและคนอื่น ๆ (Lee et al. 1991: 468-469) ได้รวบรวมผลงานของล็อกและลัทธัม (Locke & Latham. 1984) โดยได้จำแนกองค์ประกอบของการตั้งเป้าหมายที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดแรงจูงใจร่วมกับการใช้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและมีความยากที่จะประสบความสำเร็จ สามารถแยกได้ 10 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในการตั้งเป้าหมาย (supervisor support and participation in goal setting and strategies)
2. ความเครียดจากเป้าหมาย (goal stress)
3. ความมีประสิทธิภาพของเป้าหมาย (goal efficacy)
4. หลักการของการมีเป้าหมาย (goal rationale)
5. การใช้เป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (use of goal setting in performance appraisal)
6. รางวัลที่เป็นรูปธรรม (rewards)
7. ความขัดแย้งจากเป้าหมาย (goal conflict)
8. การจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกในการบรรลุเป้าหมาย (organizational facilitation of goal achievement)
9. ผลกระทบของเป้าหมายที่ผิดพลาด (dysfunctional effects of goals)
10. ความชัดเจนในเป้าหมาย (goal clarity)

ในเรื่องความชัดเจนของเป้าหมายนั้น เป้าหมายที่ดีต้องกระจ่างชัดเจน ส่วนเป้าหมายที่ยังไม่กระจ่างหรือคลุมเครืออยู่จะต้องสร้างหรือปรับขึ้นมาให้กระจ่าง เพราะเป้าหมายที่คลุมเครือหรือกำกวมจะมีจุดหมายปลายทางที่ไม่แน่นอน ขาดความสำคัญ ขาดประสิทธิภาพ เป้าหมายที่ดีและถูกต้องจะต้องวัดผลการกระทำได้ ซึ่งเป้าหมายที่มีความกระจ่างชัดเจนจะทำให้เกิดผลดี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2529: 67)คือ

1. เป็นเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและมีความสำคัญ
2. มีความสำคัญต่อความร่วมมือในการทำงานระหว่างหัวหน้าและพนักงาน เมื่อหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายที่กระจ่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจง พนักงานก็สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง
3. ไม่ทำให้เกิดการแตกออกเป็นเป้าหมายย่อยๆ ถ้าเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่ชัดเจนเลือนลอยจะทำให้เกิดการแตกออกเป็นเป้าหมายย่อยที่มีความไม่แน่นอนและเบี่ยงเบนไปจากเดิมมากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสนและทำงานไม่ถูก
4. สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้

สรุปได้ว่า ความชัดเจนในเป้าหมาย หมายถึง เป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ครูตั้งไว้ว่าต้องการทำอะไรต่อไปในอนาคต มีแนวทางที่จะนำไปสู่สิ่งที่ต้องการจะทำได้ถูกต้อง มีความหวังว่าจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น และต้องสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ

จากการศึกษาเอกสารพบว่าการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทิศทางที่จะไปแสวงหาได้ถูกต้อง เป็นสิ่งที่ปรารถนาจะให้เป็นอย่างจริง สามารถบรรลุได้ มีความหวังว่าจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น และก็ต้องสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ การไม่มีเป้าหมายทำให้ขาดทิศทางในการพัฒนา การขาดความหวัง ทำให้ขาดทุกสิ่งทุกอย่าง การพัฒนาตนก็ไม่สามารถจะเกิดขึ้นได้ เพราะการพัฒนาที่มีความหวังจะนำไปสู่ความสำเร็จ มุ่งที่จะพัฒนาตนเพื่อให้สามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ และยังส่งผลให้บุคคลคิดถึงอนาคตเพื่อประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของบอยเดลย์ที่ได้กล่าวไว้ว่าการมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง

9. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระดับมัลติแวรีเอทหรือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุ (Multivariate Multiple Regression Analysis : MMR)

9.1 ความหมายและนิยามของการวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท

การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท (Multivariate Analysis) ได้เริ่มเข้ามามีบทบาทและมีความสำคัญต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เพราะปรากฏการณ์ที่ศึกษาบ่อยครั้งที่ปรากฏการณ์เหล่านั้นมีหลายมิติ หรือเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์อื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งไม่สามารถแยกปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งออกมาศึกษาโดยลำพัง ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายและนิยามต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ทักซูกา (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 2; อ้างอิงจาก Tatsuoka. 1971: 1) กล่าวว่า การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท คือ สาขาหนึ่งของวิชาสถิติศาสตร์ ซึ่งมุ่งศึกษาระดับมัลติแวรีเอท (หรือหลายมิติ) และกลุ่มตัวอย่างที่มาจากการแจกแจงนั้น

แฮริท (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 2; อ้างอิงจาก Harris. 1975: 5) กล่าวว่า การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท เป็นการจัดกลุ่มวิธีการทางสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ซึ่งได้รับการพัฒนาขึ้นที่ใช้ในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปร โดยไม่จำกัดว่ากลุ่มตัวแปรดังกล่าว เป็นกลุ่มตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม

เคอลินเจอร์; และเพดเดอเซอร์ (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 2; อ้างอิงจาก Kerlinger; & Pedhazur. 1973: 372) กล่าวว่า การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอทจัดเป็นเพียงการขยายขอบเขตและการกระจายผลของแนวทางสถิติถดถอยเชิงพหุ

ฟินน์; และแมทสัน (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 2; อ้างอิงจาก Finn; & Mattson. 1978: 2) มีความเห็นว่า เมื่อใดก็ตามการวิเคราะห์ตัวแปรตามมากเกินไปหนึ่งตัวแปรถือว่าการวิเคราะห์นั้นเป็นระดับมัลติแวรีเอท

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2535: 3,13) กล่าวว่า การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท หมายความว่า การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท หมายความว่า การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท หมายถึงรวมถึงกลุ่มเทคนิคทางสถิติพรรณนาและสถิติอนุมานที่ได้รับการคิดค้นเพื่อประยุกต์ใช้สำหรับสถานการณ์วิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์กลุ่มตัวแปรตามตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป และไม่จำกัดจำนวนตัวแปรอิสระ แม้ว่าในความนิยมจะมุ่งถึงกรณีตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ขึ้นไป หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระหรือกลุ่มตัวแปรอิสระกับกลุ่มตัวแปรตาม แม้ว่าบางสถานการณ์ไม่จำเป็นต้องกำหนดว่ากลุ่มตัวแปรใดเป็นกลุ่มตัวแปรอิสระหรือกลุ่มตัวแปรตาม แต่ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวแต่ละกลุ่มตัวแปรจะต้องมีตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัว ขึ้นไป และอีกนัยหนึ่ง การวิเคราะห์ระดับมัลติแวรีเอท เป็นเทคนิคสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตามกลุ่มละ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งตัวแปรเหล่านี้

มีมาตรวัดระดับอันตรายภาคชั้นหรืออัตราส่วน โดยมีจุดเด่นของการวิเคราะห์ระดับมัลติแวร์เอท คือ สมรรถนะในการควบคุมความพึงพอใจของความคลาดเคลื่อนประเภทที่หนึ่ง (หรือ α) ซึ่ง ความพึงพอใจของความคลาดเคลื่อนประเภทที่หนึ่ง หมายความว่ารวมถึง การที่ขนาดค่าของความคลาดเคลื่อนประเภทที่หนึ่ง มีระดับสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น สูงกว่าระดับ 0.05 หรือสูงกว่าระดับ 0.01 เป็นต้น ดังนั้น สมรรถนะในการควบคุมความพึงพอใจของความคลาดเคลื่อนประเภทที่หนึ่ง จะช่วยให้ การทดสอบหลายตัวแปรดำเนินการได้พร้อมกัน

9.2 แบบจำลองพื้นฐานของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระดับมัลติแวร์เอท

การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุระดับมัลติแวร์เอทย่อมมีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระและกลุ่มตัวแปรตามกลุ่มละ 2 ตัวแปรขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์ที่จะดำเนินการวิเคราะห์หลายตัวแปรตามพร้อมกัน สมมติว่าตัวแปรตามมีจำนวน p ตัวแปร และมีตัวแปรอิสระ q ตัวแปร แบบจำลองเส้นตรงที่เชื่อมโยงตัวแปรทั้งสองกลุ่มย่อยเข้าด้วยกัน ย่อมประกอบด้วยสมการระดับมัลติแวร์เอท จำนวน p สมการ ดังสมการต่อไปนี้ (บุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 16-21)

1. สมการรูปปกติ

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

เมื่อ Y_{ik} แทน ตัวแปรตามลำดับที่ k ของตัวการที่ i
 X_{ij} แทน ตัวแปรอิสระที่ j ของตัวการที่ i
 ℓ_{ik} แทน ตัวตัวผิดพลาด (คลาดเคลื่อน) ลำดับที่ k ของตัวการที่ i
 α แทน ตัวคงที่
 β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

2. สมการรูปเมตริก

$$\begin{array}{ccccc} \underline{Y} & = & \underline{X} & \underline{B} & + & \underline{E} \\ (N \times p) & & [N \times (q+1)] & [(q+1) \times p] & & (N \times p) \end{array}$$

เมื่อ N แทน จำนวนตัวการ
 P แทน จำนวนตัวแปรตาม
 q แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

$(q+1)$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระบวกตัวคงที่ (α)

$\underline{Y}$ แทน เมตริกขนาด $(N \times p)$ ของตัวแปรตาม

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

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

$\underline{E}$ แทน เมตริกขนาด $(N \times p)$ ของตัวแปรของตัวแปรผิดพลาด (คลาดเคลื่อน)

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

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

$$c = \sum e_i^2$$

เมื่อค่าผิดพลาด (คลาดเคลื่อน) (C) มีค่าต่ำสุด จะได้รูปสมการปกติ (Normal Equation) ดังนี้

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

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

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

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

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

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

ในการวิเคราะห์ระดับมัลติแวลริเอทหรือตัวแปรตามหลายตัว การประมาณค่า $\underline{B}$ สามารถทำได้โดยการลดค่า Squared Sample ของตัวแปรผิดพลาด (คลาดเคลื่อน) สำหรับตัวแปรตามทุกตัวแปรให้มีค่าต่ำสุด ผลบวกกำลังสองของค่าผิดพลาด (คลาดเคลื่อน) สำหรับตัวแปรตามใดตัวหนึ่งจะปรากฏเป็นค่าในเส้นทแยงมุมของเมตริกซ์ $\underline{E}'\underline{E}$ การลดค่าผิดพลาด (คลาดเคลื่อน) (C) ต่ำสุดจำเป็นต้องกำหนดค่า Partial Derivatives ซึ่งเกี่ยวข้องกับ Elements ของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\hat{\beta}$ ให้เท่ากับศูนย์ก่อนแก้สมการ ผลที่ได้รับคือสมการปกติดังต่อไปนี้

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

สมการปกติในระดับมัลติแวรีเอท ก็มีลักษณะคล้ายคลึงกับในกรณียูนิแวรีเอท เว้นแต่ว่าในกรณีมัลติแวรีเอท เมตริก $\hat{\beta}$ และ $\underline{Y}$ จะประกอบด้วยหลายคอลัมน์ แทนที่จะเป็นคอลัมน์เดียว ต่อมาคุณตลอดสมการ $\beta' = (\underline{X}\underline{X})^{-1}(\underline{X}\underline{Y})$ ด้วย $(\underline{X}\underline{X})^{-1}$ เพื่อหาค่าของ $\hat{\beta}$

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

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

ในที่นี้ $\hat{\beta}$ ซึ่งเป็นตัวประมาณค่าของ B จัดเป็นเมตริกขนาด $[(q+1) \times p]$ นอกจากนี้ถ้ากำหนดให้ $(\underline{X}\underline{X})^{-1}$ เท่ากับ G ซึ่งหมายถึง ปัจจัยตัวแปรร่วม (Covariance Factor) สามารถเขียนเป็นสมการใหม่ได้ดังนี้

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

ข้อที่ควรสังเกต คือ トラバドที่จำนวนตัวแปรอิสระและจำนวนตัวแปรคงเดิม การเปลี่ยนตำแหน่งของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตาม ย่อมไม่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดค่า แต่มีผลเพียงการเปลี่ยนตำแหน่งของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยให้อยู่ในลำดับที่ถูกต้องกับตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตามที่ย้ายตำแหน่งตามไปเท่านั้น นอกจากนี้การเพิ่มหรือการลดตัวแปรตาม ไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแต่ประการใด อย่างไรก็ตามการเพิ่มหรือการลด ตัวแปรอิสระ ย่อมส่งผลที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งค่าคงที่ (α) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β) ทั้งหมด

นอกจากนี้ เมตริกขนาด (pxp) ของผลบวกกรรมของผลคูณ (Total Sum of Product) ($\underline{Y}\underline{Y}$) หรือที่ใช้สัญลักษณ์ว่า (S_r) ในกรณีมัลติแวรีเอทก็สามารถแยกส่วนเป็นค่าผลบวกได้ เช่นเดียวกับในกรณียูนิแวรีเอท เช่นกัน กล่าวคือ

กรณียูนิแวรีเอท $SST = SSR + SSE$

กรณีมัลติแวรีเอท $S_T = S_R + S_E$

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

ในที่นี้

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

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

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

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

(คลาดเคลื่อน)

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

9.3 เกณฑ์อัตราส่วนไคลสุต และสถิติเอฟของราวว์

(ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 24)

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

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

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

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

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

สถิติเอฟของราวว์ หรือ “ราวว์-เอฟ” (Rao's F Statistics)

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

เมื่อ F แทน สถิติเอฟของราวว์

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

m แทน $|ne - (p + 1 - q)/2|$

p แทน จำนวนตัวแปรตาม

q แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

ne แทน องศาความเป็นอิสระของค่าผิพลาต (คลาดเคลื่อน)

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.1 งานวิจัยในประเทศ

สุภมาส จินะราช (2549: 73-79) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญ

ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร (2540: 138-143) ได้ศึกษาองค์ประกอบของบุคลิกภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และระบบในกำกับของรัฐบาล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 40 คน และมหาวิทยาลัยระบบในกำกับของรัฐบาล คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 44 คน โดยใช้แบบทดสอบ 16 PF ฟอร์ม A ซึ่งด้านประสิทธิผลของงานพบว่า ผู้ที่มีประสิทธิผลของงานสูงมีองค์ประกอบด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้ที่มีประสิทธิผลของงานต่ำ

อรพินทร์ ชูชม และคณะ (2546: 1) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน กรณีครูประถมศึกษา พบว่า การมองโลกในแง่ดีเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากในทางบวกต่อพลังใจในการทำงาน โดยที่ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีทัศนคติในการมองชีวิตไม่ว่า สถานการณ์ปกติหรือสถานการณ์ที่มีอุปสรรคปัญหาไปในทางที่ดีหรือในทางบวก ย่อมเกิดพลังใจในการทำงาน ในขณะที่ข้าราชการครูระดับประถมศึกษาที่มีการมองโลกในแง่ดีต่ำหรือในทางลบจะมีพลังใจในการทำงานน้อยลง

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และเรวดี ทรงเที่ยง (2546: 37) ได้ศึกษาผลของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองต่อการปฏิบัติงานของนิสิตปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ตรวจสอบข้อค้นพบที่ว่า หากให้ผู้เข้าร่วมทดลองได้มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในระยะเวลาเท่ากับการ

ปฏิบัติงานจริงและมีผู้ทดลองเป็นผู้ประเมิน ผู้เข้าร่วมการทดลองจะสามารถตั้งเป้าหมายที่ยากและนำไปสู่การตั้งเป้าหมายได้ พบว่า ผู้เข้าร่วมการทดลองที่มีการตั้งเป้าหมายจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้เข้าร่วมการทดลองที่บอกให้ทำดีที่สุด ผลของการตั้งเป้าหมายนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะถ้ามีบุคคลภายนอกหรือผู้ทดลองเป็นผู้ประเมินผล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการให้บุคคลภายนอกเป็นผู้รู้ผลการปฏิบัติงาน และงานวิจัยนี้ยังพบอีกว่าการตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงและยากจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีกว่าการตั้งเป้าหมายที่ง่าย ซึ่งงานวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยหลายชิ้น

เสาวลักษณ์ กรโกวิท (2546: 44-53) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนโกวิท อ่างเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนโกวิทอ่างเชียงใหม่ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประกอบวิธีสอนการพัฒนาผู้เรียนโดยการวิจัยในชั้นเรียน การจัดการสอนซ่อมเสริมเพื่อแก้ไขเด็กที่มีปัญหา การเขียนแผนการสอน โดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแนะนำ การวิเคราะห์หลักสูตร การศึกษาก่อนเขียนแผนภาพ การเขียนแผนภาพการสอนโดยใช้กิจกรรมนิเทศงาน วิธีการเขียนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม การเขียนแผนการสอนโดยบูรณาการหลักการและทฤษฎี วิธีการวัดและประเมินผลการเรียน การวางแผนการวัดและประเมินผลให้ตรงตามจุดประสงค์ ความรู้เกี่ยวกับการจัดและประเมินผลการเรียนและการสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน

ประมวล พุทธิกุล (2548: 85-88) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี มีระดับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการพัฒนาตนตามแนวจรรยาบรรณครูในระดับมากทุกด้านตามลำดับดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านวิชาชีพ

2. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดราชบุรี โดยรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติงานด้านความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ตามลำดับ และพบว่างานด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3. การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กรูเทนเบเลอร์ (Grootenboer, 2005: online) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีอาจารย์ที่รับผิดชอบหลักสูตร วิทยาศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพโดยเฉลี่ย 24 ปี (ระหว่าง 5-26 ปี) ประกอบด้วยอาจารย์ที่รับผิดชอบในฐานะหัวหน้าแผนกนิเทศศาสตร์ของโรงเรียน และผู้มีส่วนร่วมอีก 2 คน สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายยอมรับการดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน และสิ่งที่ประสบผล คือ การนิเทศ (เยี่ยมชม) และการสังเกตกันและกัน ปรีกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของการมีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดงกลยุทธ์ และประกาศให้คนส่วนใหญ่ดำเนินการต่อ เป็นการปรับปรุงพัฒนา ก่อกำเนิดความรู้และความชำนาญ ในวงการศึกษาและการสอนแก้ปัญหาจากข้อมูลที่ค้นพบด้วยตนเอง

โดเฮตี (Doherty, 1998: 128) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับครูชาวบอสตัน ในโปรแกรมโรงเรียนเพื่อการอาชีพ พบว่า ลักษณะสำคัญของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนต้องมีการหลอมรวมและประสานกันระหว่างงานวิชาการและการพัฒนาอาชีพครูจะไม่ประสบผลสำเร็จ จากการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ ถ้าไม่พัฒนาวิชาชีพอย่างพอเพียงและเหมาะสม ครูส่วนใหญ่ ในบอสตันมีความวิตกกังวลในการพัฒนาวิชาชีพที่จำกัดเฉพาะกิจกรรมที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ครูแสดงออกถึงความต้องการที่หลากหลายในกิจกรรมการพัฒนาตามความสนใจของตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี/งานวิจัยของนักศึกษาและนักจิตวิทยาต่างๆ สรุปได้ว่า จรรยาบรรณครูด้านการพัฒนาตนเองนั้นมีสาเหตุมาจากหลายประการ ตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองนั้นจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ตัวแปรลักษณะทางจิต ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 15 โรงเรียน และมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,099 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 425 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. สํารวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 แล้วทำกรอบการสุ่ม (Sampling Frame) ดังตาราง 2

ตาราง 2 รายชื่อโรงเรียนและจำนวนครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 1

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู (คน)
1	ปากพูน	49
2	ลานสกาประชาสรรค์	69
3	โยธินบำรุง	105
4	กัลยาณีศรีธรรมราช	176
5	เฉลิมราชประชาอุทิศ	38
6	ตรีนิมิตรวิทยา	34
7	เมืองนครศรีธรรมราช	106
8	จุฬารัตน์ราชวิทยาลัยนครศรีธรรมราช	88
9	เบญจมาศอุทิศ	172
10	ท่านครุฑาณวโรภาสอุทิศ	62
11	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีฯ จ.นครศรีธรรมราช	50
12	พระพรหมพิทยานุสรณ์	33
13	ทางพูนวิทยาการ	40
14	เตรียมอุดมศึกษาภาคใต้	62
15	ขุนทะเลวิทยาคม	17
รวม		1,099

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร ซึ่งใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 (มยุรี ศรีชัย. 2538: 49) โดยประกอบไปด้วยข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการคำนวณดังนี้

2.1 กำหนดระดับความเชื่อมั่น (Level of Confidence : $1-\alpha$) ที่ .95

2.2 ขนาดของความคลาดเคลื่อน ($e = Z_{.05/2} S_x$) เท่ากับ 1.5 จากคะแนนเต็มของแบบสอบถามการพัฒนาด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ซึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าขนาดของความคลาดเคลื่อนดังกล่าวพอเพียงสำหรับการได้มาของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม

2.2 ค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร (σ^2) ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ที่ได้จากการนำแบบสอบถามการพัฒนาด้านวิชาชีพมาบรรจุไปทดลองใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้กับครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน ผลการประมาณค่าความแปรปรวนมีค่าเท่ากับ 238.537

จากข้อมูลจำนวนประชากรและข้อมูลที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นในการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น ไปคำนวณเพื่อประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (มยุรี ศรีชัย. 2538: 49) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 307 คน

3. ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

3.1 สุ่มโรงเรียนอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด

3.2 ในแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้ใช้ครูทุกคนในโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. การตรวจสอบความเหมาะสมของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 454 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ประมาณไว้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดและไม่เพียงพอของข้อมูล ซึ่งเกิดจากการที่ครูไม่ตั้งใจตอบแบบสอบถามหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกฉบับหลังเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเรียบร้อย และคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไว้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 425 คน

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 425 ฉบับ พบว่าค่าความแปรปรวนของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามการพัฒนาด้านวิชาชีพครู มีค่าเท่ากับ 175.42 โดยค่าความแปรปรวนมีค่าน้อยกว่าค่าความแปรปรวนที่ใช้ในการประมาณค่ากลุ่มตัวอย่าง และเมื่อพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่า ในภาพรวมเท่ากับ .642 และได้ค่าความคลาดเคลื่อน ($e = Z_{.05/2} S_x$) เท่ากับ 1.25 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้ประมาณไว้ในเบื้องต้น คือ 1.5 จึงสรุปว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีขนาดเหมาะสม และทำให้สามารถประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรได้แม่นยำตามระดับความเชื่อมั่น และระดับความคลาดเคลื่อนที่กำหนด

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนครู (คน)
1	ปากพูน	49
2	กัลยาณิศรีธรรมราช	176
3	ท่านครุฑาณวโรภาสอุทิศ	62
4	โยธินบำรุง	105
5	เตรียมอุดมศึกษาภาคใต้	62
รวม		454

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ แต่ละฉบับมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 45 ข้อ ได้แก่

ด้านวิชาชีพ จำนวน 15 ข้อ

ด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 15 ข้อ

ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 15 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่

แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 20 ข้อ

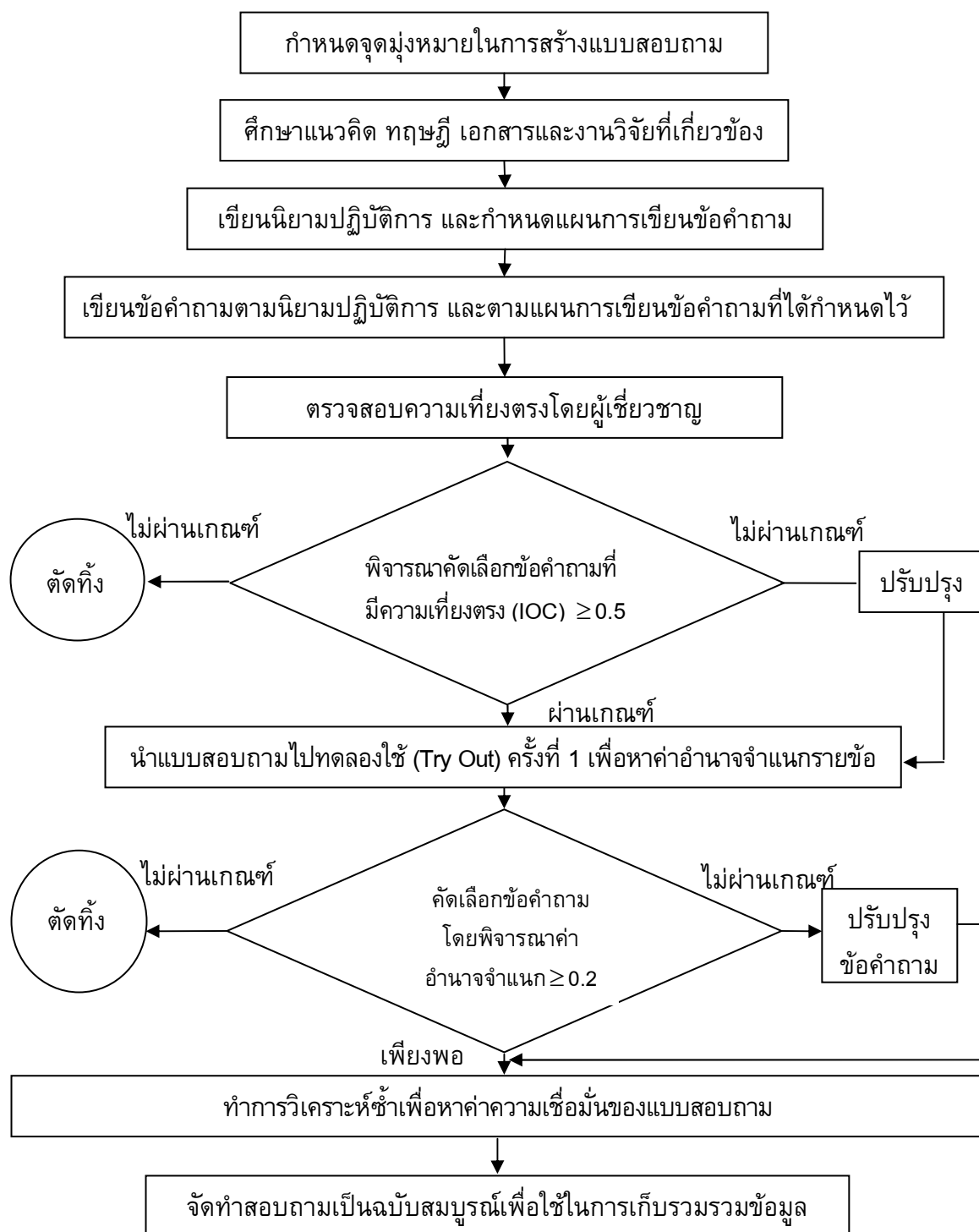
แบบสอบถามการเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย จำนวน 20 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สร้างตามแนวคิดและทฤษฎี และนิยามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 โดยวิธีการดำเนินการสร้างเครื่องมือดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 4 ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จากภาพประกอบ 4 ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียดในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1. เพื่อวัดการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. เพื่อนำคะแนนจากแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูไปหาความสัมพันธ์กับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของบอยเดลล์ และศึกษาเอกสาร จรรยาบรรณวิชาชีพครูหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ.2548 ในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง และ มาตรฐานวิชาชีพครู

2. เขียนนิยามปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ

3. เขียนข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการ

แบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู จะมีรายการเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทางด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ โดยให้ครูประเมินตนเองตามรายการนั้นเป็น 4 ระดับ คือ เป็นประจำ เป็นส่วนใหญ่ เป็นบางครั้ง และไม่เคยเลย ตัวแปรละ 30 ข้อ

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วแก้ไขข้อความที่ไม่เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่า แบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน มีค่า ดัชนีความสอดคล้อง 0.60 ,0.80 และ 1.00 โดยแต่ละด้านมีจำนวน 30 ข้อ ดังนั้นจึงคัดเลือกไว้ทั้งหมด

6. นำแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) จากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try Out) ครั้งที่ 1

กับครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน

ตรวจให้คะแนนและทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำคะแนนที่ได้จากการทดลอง (Try Out) ครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามกับคะแนนข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (Item Total Correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) คัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์พบว่า

- การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ -0.01 ถึง 0.74 คัดเลือกไว้ 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.56
- การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.09 ถึง 0.74 คัดเลือกไว้ 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.60
- การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูบุคลิกภาพ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.03 ถึง 0.57 คัดเลือกไว้ 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.46

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกแล้วไปทำการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค ผลการวิเคราะห์พบว่าในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83, 0.83, 0.70 ตามลำดับ

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือ

คำชี้แจง ให้อ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้ออย่างละเอียดรอบคอบแล้วพิจารณาว่าตรงกับกรปฏิบัติของท่าน มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

เป็นประจำ	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติตามข้อความนั้นเป็นประจำ
เป็นส่วนใหญ่	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติตามข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
เป็นบางครั้ง	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติตามข้อความนั้นเป็นบางครั้ง
ไม่เคยเลย	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติตามข้อความนั้นไม่เคยเลย

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	ไม่เคยเลย
การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ				
1)ข้าพเจ้าศึกษาเอกสาร/ตำราเกี่ยวกับวิชาที่ข้าพเจ้าสอนอยู่				
2)ข้าพเจ้าพัฒนาสื่อการเรียนให้ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้				
การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์				
1)ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายแนวทางในการสอน ให้สอดคล้องกับนโยบายทางวิชาการของโรงเรียน				
2)เมื่อมีแนวคิดใหม่ ข้าพเจ้าจะอธิบายโน้มน้าวให้เพื่อนครูได้รับรู้				
การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ				
1)ข้าพเจ้าแสดงสีหน้าไม่พอใจเมื่อถูกผู้บริหารตำหนิ				
2)ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ทุกสถานการณ์				

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม มีน้ำหนักตั้งแต่ 1-4 คะแนน โดยให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ถ้าตอบในช่อง เป็นประจำ	ให้ 4 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง เป็นส่วนใหญ่	ให้ 3 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง เป็นบางครั้ง	ให้ 2 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง ไม่เคยเลย	ให้ 1 คะแนน	ให้ 4 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ผู้วิจัยมีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายข้อและรายฉบับของการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ซึ่งมีด้านละ 15 ข้อ มีช่วงคะแนน 15-60 ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน มีคะแนนตั้งแต่ 1-4 คะแนน โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับมีค่า	การแปลความหมาย
52.01 - 60.00	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับสูงหรือดี
37.01 - 52.00	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่อนข้างดี
22.01 - 37.00	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำหรือค่อนข้างไม่ดี
15.00 - 22.00	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับต่ำหรือไม่ดี

2. แบบสอบถามตัวแปร ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย

ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดในการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย

1. เพื่อวัดความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ของครูมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

2. เพื่อนำคะแนนจากแบบสอบถาม ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมายไปหาความสัมพันธ์กับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ของบอยเดลล์

2. เขียนนิยามปฏิบัติการการตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย

3. เขียนข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการ

แบบสอบถามตัวแปรปัจจัยได้แก่ จะมีรายการเป็นข้อคำถามความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย โดยให้ครูประเมินตนเองตามรายการนั้นเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด ตัวแปรละ 30 ข้อ

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาและความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วแก้ไขข้อความที่ไม่เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญพบว่า แบบสอบถามตัวแปรปัจจัย ทั้ง 4 ตัว มีค่า ดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

ความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.60, 0.80 และ 1.00

การมองโลกในแง่ดี จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.80 และ 1.00

การเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.60, 0.80 และ 1.00

ความชัดเจนในเป้าหมาย จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.60, 0.80 และ 1.00

5. นำแบบสอบถามตัวแปรปัจจัย ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้าน ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) จากผู้เชี่ยวชาญไปทดลอง (Try Out) ครั้งที่ 1 กับครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน

ตรวจให้คะแนนและทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก โดยนำคะแนนที่ได้จากการทดลอง (Try Out) ครั้งที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของข้อคำถามกับคะแนนข้ออื่น ๆ ที่เหลือทั้งหมด (Item Total Correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) คัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์พบว่า

- ความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.04 ถึง 0.56 คัดเลือกไว้ 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.23 ถึง 0.59

- การมองโลกในแง่ดี มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ -0.04 ถึง 0.77 คัดเลือกไว้ 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.74

- การเปิดรับประสบการณ์ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ -0.03 ถึง 0.51 คัดเลือกไว้ 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.28 ถึง 0.60

- ความชัดเจนในเป้าหมาย มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ -0.12 ถึง 0.62 คัดเลือกไว้ 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.38 ถึง 0.78

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกแล้วไปทำการวิเคราะห์ซ้ำเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค ผลการวิเคราะห์พบว่าในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความเชื่อมั่นแบบสอบถามตัวแปรปัจจัยมีค่าดังนี้

- ความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82
- การมองโลกในแง่ดี จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88
- การเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83
- ความชัดเจนในเป้าหมาย จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือ

คำชี้แจงให้อ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้ออย่างละเอียดรอบคอบแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติหรือความคิดเห็นของท่าน มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับ ความเป็นจริง			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นในตนเอง				
1) ขณะที่สอนอยู่ถ้ามีคนมาขึ้นสังเกตอยู่ใกล้ๆ ข้าพเจ้าจะไม่กลัสนทนต่อ				
2) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองมีความสามารถไม่ด้อยกว่าคนอื่น				
บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์				
1) ข้าพเจ้าจะรู้สึกตื่นเต้นเมื่อพบกับความรู้/ทฤษฎีใหม่ๆ และอยากที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น				
2) ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา				
การมองโลกในแง่ดี				
1) ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่มีเรื่องอะไรในชีวิตที่จะเลวร้ายจนหาทางออกไม่ได้				
2) ข้าพเจ้าจะให้ความสนใจกับทุกคน เพราะคิดว่าทุกคนก็จริงใจกับข้าพเจ้า				
ความชัดเจนในเป้าหมาย				
1) ข้าพเจ้าเลือกเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ไม่ใช่เป้าหมายที่ผู้อื่นอยากให้เป็น				
2) ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองปรารถนาสิ่งใด				

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามตัวแปรปัจจัยแต่ละตัว

การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม มีน้ำหนักตั้งแต่ 1-4 คะแนน โดยให้คะแนน ดังนี้

ระดับการประเมิน	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ถ้าตอบในช่อง มากที่สุด	ให้ 4 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง มาก	ให้ 3 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง น้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 4 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

มีเกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรายข้อและรายฉบับของแบบสอบถามตัวแปร ปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนใน เป้าหมาย ซึ่งมีด้านละ 20 ข้อ มีช่วงคะแนน 20-80 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับมีค่า	การแปลความหมาย
70.01-80.00	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับสูงหรือดี
50.01-70.00	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือค่อนข้างดี
30.00-50.00	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำหรือค่อนข้างไม่ดี
20.00-30.00	มีลักษณะตามตัวแปรที่วัดอยู่ในระดับต่ำหรือไม่ดี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการวางแผนเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บข้อมูลในเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ 2551
2. นำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อ ขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. จัดเตรียมแบบสอบถามไว้ จำนวน 454 ชุด
4. นำเครื่องมือที่ใช้ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวันเวลาที่ได้นัดหมายไว้ โดยผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งก่อนที่ครูจะตอบแบบสอบถาม ชี้แจงวัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูเข้าใจว่า ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ว่าไม่มีผลกระทบใดๆ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริงมากที่สุด พร้อมทั้งรับแบบสอบถามคืนภายในวันนั้น
5. นำแบบสอบถามที่ได้ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ และคัดเลือกฉบับที่ สมบูรณ์ได้ 425 ฉบับ แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การตรวจที่กำหนดไว้
6. วิเคราะห์หาค่าทางสถิติ เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณครู และแบบสอบถามตัวแปรปัจจัย ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่กำหนดไว้

2. ศึกษาตัวแปรการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ และตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย

3. ศึกษาความสัมพันธ์(Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4. ศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญ ระหว่างตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) และค่าน้ำหนักความสำคัญ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (มยุรี ศรีชัย. 2538: 49)

$$n = \frac{N\sigma_c^2}{\frac{(N-1)e^2}{4} + \sigma_c^2}$$

เมื่อ	N	แทน	จำนวนทั้งหมดของประชากร
	n	แทน	จำนวนทั้งหมดที่ถูกสุ่มมา
	$\bar{K}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่มของประชากร
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการกะประมาณ
	σ_c^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของประชากร

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity) ของแบบสอบถามโดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2547: 179)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
	$\sum R$	แทน	ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2547: 166)

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

เมื่อ	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
	Y	แทน	คะแนนผลรวม ของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทุกข้อ

2.3 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- α) ของครอนบัค (Crobach) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2547: 220)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด
	K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม

S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละส่วนย่อยหรือแต่ละข้อ
S_x^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับของเครื่องมือวัด

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

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

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ตัวกลางเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมด

3.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2546: 65)

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

เมื่อ	S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลแต่ละค่า
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 85)

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

เมื่อ	r_{XY}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของ X กับ Y
	N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ตรวจสอบความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 7 ปัจจัย โดยทดสอบจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ดังนี้

$$\text{Tolerance} = 1 - R^2$$

ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระตัวใดมีค่าน้อยจนเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระตัวอื่นมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2549: 370)

$$\text{VIF} = \frac{1}{1 - R^2}$$

เมื่อ R^2 แทน กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ค่า VIF (Variance Inflation Factor) ถ้าพบว่าค่า VIF มีค่าเกิน 10 ถือว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน หรือเกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม (Neter; Wasserman; & Kutner. 1990: 409)

3.4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว: MMR (Multivariate Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 24 - 25)

3.4.1 เกณฑ์อัตราส่วนไคลยูด

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

เมื่อ	Λ	แทน	ค่าแลมบ์ดาของวิลด์ (Wilks's Lambda)
	SS_{reg}	แทน	ตัวประมาณค่าเมตริกความเปลี่ยนแปลงการถดถอย สำหรับกลุ่มของตัวแปรตาม
	SS_{resid}	แทน	ตัวประมาณค่าเมตริกความเปลี่ยนแปลงส่วนที่เหลือ สำหรับกลุ่มของตัวแปรตาม
	SS_{tot}	แทน	ตัวประมาณค่าเมตริกความเปลี่ยนแปลงรวมทั้งหมด สำหรับตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับค่าเฉลี่ย

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

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

เมื่อ	F	แทน	สถิติเอฟของราอว์
	s	แทน	$\sqrt{(p^2 q^2 - 4) / (p^2 + q^2 - 5)}$
	m	แทน	$ ne - (p + 1 - q) / 2 $
	p	แทน	จำนวนตัวแปรตาม

q แทน จำนวนตัวแปรอิสระ
 ne แทน องศาความเป็นอิสระของค่าผิดพลาด

3.5 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540: 250)

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

เมื่อ t แทน ค่าการแจกแจงแบบที
 r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
 df แทน $N-2$

3.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1997: 104)

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

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

3.6 ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณ โดยสูตร F-test (Pedhazur.1997: 105)

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

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

3.7 หาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระโดยใช้สูตร (Pedhazur. 1997: 103)

3.7.1 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)

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

เมื่อ	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนดิบ
	β_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนมาตรฐาน
	S_Y	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม
	S_j	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ j

3.7.2 ทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญ โดยใช้สูตร t-test

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

เมื่อ	t_{bj}	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤติการแจกแจง t
	b_j	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระที่ j ในรูปคะแนนดิบ
	SE_{bj}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

3.7.3 ค่า Adjusted R^2 โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1997: 208)

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

เมื่อ	$\hat{R}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X_1	แทน	ความเชื่อมั่นในตนเอง
X_2	แทน	การมองโลกในแง่ดี
X_3	แทน	การเปิดรับประสบการณ์
X_4	แทน	ความชัดเจนในเป้าหมาย
Y	แทน	การพัฒนาตนเองตามแนวจริยบรรณวิชาชีพครู
Y_1	แทน	ด้านวิชาชีพ
Y_2	แทน	ด้านวิสัยทัศน์
Y_3	แทน	ด้านบุคลิกภาพ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Λ	แทน	ค่าวิลค์แลมดา (Wilks's Lambda)
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
SE_b	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
K	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
X_k	แทน	คะแนนสูงสุดแต่ละฉบับของแบบสอบถาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้เสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. การศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมและแยกรายด้าน
3. การศึกษาสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ
4. การศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ดัชนีคะแนนของแบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ ความชัดเจนในเป้าหมาย กับแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
(n=425)

ตัวแปร	K	X _K	$\bar{X}$	SD.	C.V.	แปลความหมาย
ความเชื่อมั่นในตนเอง (X ₁)	20	80	67.28	6.74	10.01	ค่อนข้างสูง
การมองโลกในแง่ดี (X ₂)	20	80	72.90	5.99	8.21	ดี
การเปิดรับประสบการณ์ (X ₃)	20	80	68.26	6.51	9.53	ค่อนข้างดี
ความชัดเจนในเป้าหมาย (X ₄)	20	80	71.83	6.26	8.71	ดี
การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	45	180	153.41	13.24	8.63	ค่อนข้างดี
- ด้านวิชาชีพ(Y ₁)	15	60	50.09	6.03	12.03	ค่อนข้างดี
- ด้านวิสัยทัศน์(Y ₂)	15	60	50.34	5.66	11.24	ค่อนข้างดี
- ด้านบุคลิกภาพ(Y ₃)	15	60	52.98	4.19	7.90	ดี

ผลการวิเคราะห์ตาราง 4 พบว่าครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูมีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาตัวแปรปัจจัยพบว่า ครูมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1 มีความเชื่อมั่นในตนเองในระดับค่อนข้างสูง และการเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีการมองโลกในแง่ดี กับความชัดเจนในเป้าหมายอยู่ในระดับดี

2. การศึกษาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ตอนนี้ได้นำตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้แก่ ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ครูในด้าน วิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	1	.549**	.553**	.569**	.330**	.434**	.446**	.477**
X ₂		1	.662**	.618**	.272**	.407**	.456**	.442**
X ₃			1	.681**	.382**	.448**	.463**	.512**
X ₄				1	.470**	.564**	.478**	.606**
Y ₁					1	.675**	.384**	.865**
Y ₂						1	.508**	.895**
Y ₃							1	.708**
Y								1

** p ≤ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า กลุ่มของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง .272 ถึง .564 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านวิชาชีพ มีค่าอยู่ระหว่าง .272 ถึง .470 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าอยู่ระหว่าง .407 ถึง .564 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

ด้านบุคลิกภาพ มีค่าอยู่ระหว่าง .446 ถึง .478 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาพรวม มีค่าตั้งแต่ .442 ถึง .606 ซึ่งสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

แสดงว่าอาจมีตัวแปรบางตัววัดซ้ำกันอยู่ ซึ่งการที่ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันสูง อาจส่งผลให้เกิดปัญหา Multicollinearity จึงทำการตรวจสอบโดยใช้ดัชนี การวินิจฉัยปัญหาด้านตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นสูงคือดัชนี Tolerance และ VIF ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่า Tolerance และ VIF เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	Colliearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ความเชื่อมั่นในตนเอง (X_1)	.596	1.679
การมองโลกในแง่ดี (X_2)	.486	2.057
การเปิดรับประสบการณ์ (X_3)	.429	2.330
ความชัดเจนในเป้าหมาย (X_4)	.457	2.190

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย มีค่าตั้งแต่ .429 ถึง .596 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ($\text{Tolerance} > 0.10$) และค่า VIF ของตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย มีค่าตั้งแต่ 1.679 ถึง 2.330 ซึ่งมีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ($\text{VIF} < 10$) ซึ่งค่าดัชนีทั้งสองอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วมจึงได้ทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ ต่อไป

3. การศึกษาสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

จากผลการวิเคราะห์พบว่าการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงนำตัวแปรปัจจัยซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับตัวการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple

Regression : MMR) ด้วยการวิเคราะห์หาค่าวิลค์แลมดา (Wilks's Lambda) พิลไลส์ (Pillais) และโฮเทลลิง (Hotellings) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย F-test แล้ววิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณแบบตัวแปรตามเอกนัย (Univariate Multiple Regression) ของตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน คือ ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ (MR) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย F-test ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนามและตัวแปรเอกนามแปรปัจจัย กับตัวการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนาม					
Multivariate Tests of Significance (s = 3, M = 0, n = 208)					
ตัวสถิติ	Value	Approx. F	Hypoth. DF	Error. DF	P - value
Pillais	.475	19.765**	12	1260.00	.000
Hotellings	.791	27.494**	12	1250.00	.000
Wilks's Lambda(Λ)	.546	23.675**	12	1106.00	.000

การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม							
ตัวแปรตาม	R	R ²	R ² _{adj}	MS	Error MS	F	P-value
ด้านวิชาชีพ(Y ₁)	.486	.237	.230	914.783	27.960	32.716**	.000
ด้านวิสัยทัศน์(Y ₂)	.582	.339	.333	1153.351	21.343	54.038**	.000
ด้านบุคลิกภาพ(Y ₃)	.549	.302	.295	562.381	12.348	45.543**	.000

** p ≤ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ค่าวิลค์แลมดา (Λ) เท่ากับ .546 (Approx F=23.675, p < .001) ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ และตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนามค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ พบว่าด้านวิชาชีพมี

ค่าเท่ากับ .486 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 32.716, p < .001$) มีค่าความแปรผันร่วมกัน 23.00 % ด้านวิสัยทัศน์มีค่าเท่ากับ .631 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 54.038, p < .000$) มีค่าความแปรผันร่วมกัน 33.30 % ด้านบุคลิกภาพมีค่าเท่ากับ .549 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ($F = 45.543, p < .001$) มีค่าความแปรผันร่วมกัน 29.50 %

4. การศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

การวิเคราะห์ตอนนี้ได้นำค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย มาวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า t-test ดังแสดงในตาราง 8, 9, และ 10 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ

ตัวแปร	β	b	SE _b	t	P - value
ความเชื่อมั่นในตนเอง(X_1)	.091	.081	.049	1.651	.099
การมองโลกในแง่ดี (X_2)	-.112	-.113	.061	-1.841	.006
การเปิดรับประสบการณ์ (X_3)	.137	.127	.060	2.121*	.035
ความชัดเจนในเป้าหมาย (X_4)	.394	.379	.061	6.250*	.000
R= .486 R ² = .237 R ² _{adj} = .230 F= 32.716*					

* $p \leq .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมาย ($\beta = .394$) และตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = .137$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .486 และอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 23.70% ส่วนตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง ($\beta = .091$) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการมองโลกในแง่ดี ($\beta = -.112$) ส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 9 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณ
วิชาชีพครู ด้านวิสัยทัศน์

ตัวแปร	β	b	SE _b	t	P - value
ความเชื่อมั่นในตนเอง(X ₁)	.145	.122	.043	2.833*	.005
การมองโลกในแง่ดี (X ₂)	.024	.022	.054	.427	.670
การเปิดรับประสบการณ์ (X ₃)	.063	.055	.053	1.051	.294
ความชัดเจนในเป้าหมาย (X ₄)	.422	.382	.053	7.202*	.000
R= .582 R ² = .339 R ² _{adj} = .333 F= 54.038*					

* p ≤ .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมาย ($\beta = .422$) และ ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง ($\beta = .145$) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .582 และมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 33.90% ส่วนตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = .063$) และตัวแปรการมองโลกในแง่ดี ($\beta = .024$) ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านบุคลิกภาพ

ตัวแปร	β	b	SE _b	t	P - value
ความเชื่อมั่นในตนเอง(X_1)	.180	.111	.033	3.410*	.001
การมองโลกในแง่ดี (X_2)	.151	.105	.041	2.594*	.010
การเปิดรับประสบการณ์ (X_3)	.131	.084	.040	2.113*	.035
ความชัดเจนในเป้าหมาย (X_4)	.192	.129	.040	3.198*	.001
R= .549 $R^2 = .302$ $R^2_{adj} = .295$ F= 45.543*					

* $p \leq .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง10 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านบุคลิกภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมาย ($\beta = .192$) ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง ($\beta = .180$) ตัวแปรการมองโลกในแง่ดี ($\beta = .151$) ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .549 และมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 30.20% และตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = .131$) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านบุคลิกภาพในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 สรุปค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

ตัวแปร	ด้านวิชาชีพ(Y_1)		ด้านวิสัยทัศน์(Y_2)		ด้านบุคลิกภาพ(Y_3)	
	β	t	β	t	β	t
ความเชื่อมั่นในตนเอง(X_1)	.091	1.651	.145	2.833*	.180	3.41**
การมองโลกในแง่ดี (X_2)	-.112	-1.841	.024	.427	.151	2.59**
การเปิดรับประสบการณ์ (X_3)	.137	2.12*	.063	1.051	.131	2.13*
ความชัดเจนในเป้าหมาย (X_4)	.394	6.25*	.422	7.202*	.192	2.198*
	R =.486	R ² =.237	R=.582	R ² =.339	R=.549	R ² =.302

* $p \leq .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่าตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ และตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมายส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .486 และมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 23.7% ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองและตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมายส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .582 และมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 33.9 % ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านบุคลิกภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .549 และมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 30.2 % จากตารางที่ 11 มีข้อสังเกตว่า ตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมายจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทุกด้าน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปจุดประสงค์ สมมติฐานและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ และเพื่อศึกษาระดับน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ โดยมีสมมติฐานในการวิจัยว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ และมีตัวแปรปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 413 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 5 โรงเรียน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในระหว่างเดือน มกราคม ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2550 โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 454 ชุด และทำการคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ไว้จำนวน 425 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ด้านละ 15 ข้อ ด้านวิชาชีพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ด้านวิสัยทัศน์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ด้านบุคลิกภาพมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามตัวแปรปัจจัยบางประการ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ตัวแปรละ 20 ข้อ ได้แก่ ตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 การมองโลกในแง่ดีมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88 ตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83 ตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมายมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11.5 หาค่าสถิติพื้นฐานและการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรของคะแนนจากแบบวัดทุกฉบับ วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (MMR) ระหว่าง

ปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน วิเคราะห์หาค่า น้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ค่าวิลค์แลมดา (Wilks's Lambda) ค่าพิลไลส์ (Pillais) และค่าโฮเทลลิง (Hotellings) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วย F-test

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple Regression: MMR) ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิชาชีพทัศน์ และบุคลิกภาพ มีค่าวิลค์แลมดา (Λ) เท่ากับ .546 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบว่ากลุ่มตัวแปรทั้ง 2 กลุ่ม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามตัวเดียว (Univariate Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรปัจจัย 4 ตัว กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณครูด้านวิชาชีพ ด้านวิชาชีพทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .486, .631 และ .549 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 23.7.20%, 33.90% และ 30.20%

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของความชัดเจนในเป้าหมายส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิชาชีพทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าน้ำหนักความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าน้ำหนักความสำคัญของการเปิดรับประสบการณ์ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้าน วิชาชีพ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปิดรับประสบการณ์ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพทัศน์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าน้ำหนักความสำคัญของการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพทัศน์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการมอง

โลกในแง่ดีส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อภิปรายได้ดังนี้

1.ผลการวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว พบว่า กลุ่มของตัวแปรปัจจัย
ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนใน
เป้าหมาย กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ วิชาชีพ วิทยุทัศน์ และ
บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากการวิเคราะห์
ความสัมพันธ์ พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยบางประการได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง
การเปิดรับประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับการ
พัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิทยุทัศน์ และบุคลิกภาพ ทั้งรายด้านและ
โดยรวม แสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปรมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรปัจจัย พบว่า ความชัดเจนในเป้าหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งรายด้านและโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจาก การกำหนด
เป้าหมาย เป็นส่วนประกอบใหญ่ของการวางแผนการพัฒนาดน คือ เมื่อได้มีการวินิจฉัยตนเองแล้วก็
จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาดนเอง ว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิด
ที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือ
วัดความก้าวหน้าของตนเอง ในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้บางครั้งจะต้องเผชิญ
กับความเสี่ยง แต่เป็นความเสี่ยงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ตนเองพิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตตนเอง
และผู้อื่น เป็นความเสี่ยงที่ตนเองคิดว่าไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งจะต้องมี
ความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน
การปฏิบัติงานของครู (สำนักงานเลขาธิการคุศสภา. 2549: 12-19) กำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการ
แสดงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงาน ในวิชาชีพ
ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง
เป้าหมายที่ครูจะต้องปฏิบัติประกอบด้วย การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด
กับผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผล
ถาวรให้เกิดแก่ผู้เรียน

ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งรายด้านและโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจาก ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นลักษณะการมีจิตใจหนักแน่น กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ปรับตัวให้กับสังคมได้ดี มีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของผู้อื่น รวมถึงมีความพยายาม ตั้งใจมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จที่ตนเองได้ตั้งเอาไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภมาส จินะราช (2549: บทคัดย่อ) ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง

การเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งรายด้านและโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจาก การเปิดรับประสบการณ์ คือการยอมรับเจตคติแนวคิด และแนวทางใหม่ เต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ และเปิดกว้างในการยอมรับ เหตุการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาศัยการ มีความนอบน้อม ถ่อมตน และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อจะกลายเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร (2540: 138-143) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านเปิดรับ ประสบการณ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจะเห็นว่าการมีบุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์นั้น จะมีส่วนทำให้บุคคลมีการปรับปรุงตนเองไปในทางที่ดีส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

การมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง รายด้านและโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจาก การมองโลกในแง่ดีเป็นการมองเหตุการณ์ตามความเป็นจริงและ มองเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในทางบวก มีความพึงพอใจในสิ่งที่เกิดขึ้น มีความเชื่อว่าตนเองสามารถฟันฝ่า อุปสรรคได้ โดยเห็นถึงโอกาสที่จะสามารถพลิกผันสถานการณ์อันเลวร้ายให้กลับกลายเป็นดีได้ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง จากงานวิจัยของอรพินทร์ ชูชม และคณะ (2546: 1) พบว่า การ มองโลกในแง่ดีทำให้มีพลังสูงในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคปัญหาที่จะมองโลกในแง่ดี ก่อให้เกิด พลังสูงในการทำงานและสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคจนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

2. จากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผล ต่อการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูแต่ละด้าน สามารถอภิปรายตามลำดับดังนี้

2.1 ตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ

ตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมายและตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ ส่งผลต่อการ พัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคคลที่ มีความชัดเจนในเป้าหมาย และ การเปิดรับประสบการณ์ มีลักษณะเป็นบุคคลที่คำนึงถึงผลลัพธ์ ที่ ตนเองต้องการในอนาคต แล้ววางแผนให้ตนเองนั้นเกิดความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ว่า จะพัฒนาตนเองไปอย่างไร และเป็นบุคคลที่มีการยอมรับเจตคติ แนวคิด เต็มใจที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ และเปิดกว้างในการยอมรับเหตุการณ์ใหม่ๆ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 12-19)

ครูจะต้องมีพฤติกรรมที่มีความรอบรู้ ทักษะ ทักษะการแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมายแนวทางการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และเทคโนโลยีอยู่เสมอ ดังนั้น ความชัดเจนในเป้าหมาย การเปิดรับประสบการณ์ จึงช่วยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บอยเดลล์ กล่าวว่า (1985: 82) การพัฒนาจำเป็นต้องมีความชัดเจนในเป้าหมายวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายว่าตนต้องการทำอะไรต่อไป และต้องมีการเปลี่ยนแปลงเชื่อว่าตนนั้นสามารถพัฒนาได้ หากบุคคลไม่ยอมทดลองสิ่งใหม่ๆ การพัฒนาย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้ การเปิดกว้างทัศนนะช่วยให้มองเห็นทัศนคติได้กว้างหนึ่งด้าน พยายามมองสถานการณ์จากแง่คิดของผู้อื่นให้มากยิ่งขึ้น มีการฝึกฝนให้เปิดกว้างบ่อยมากเท่าใด ก็จะส่งผลให้มีการพัฒนาได้มากเท่านั้น

ส่วนตัวแปรความเชื่อมั่นในตนเอง และการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีการมองโลกในแง่ดีมากเกินไปอาจจะทำให้บุคคลชะล่าใจไม่เห็นจุดด้อย หรือข้อบกพร่องของตนเอง ว่ามีใดจุดบ้างที่จะต้องพัฒนาต่อไป แต่กลับมองว่าอนาคตจะต้องไม่เกิดเรื่องเลวร้ายขึ้น คาดการณ์ว่าจะต้องมีเรื่องที่ดีเกิดขึ้นแน่นอน จนไม่เกิดความกระตือรือร้นในการกระทำการใด (Boydell. 1985: 28-31)

2.2 ตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิสัยทัศน์

ตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมาย และความเชื่อมั่นในตนเองส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากความชัดเจนในเป้าหมาย และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นลักษณะของบุคคลที่มีการวางแผน มีการคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตนเองต้องการในอนาคต แล้ววางแผนกำหนดวิธีการให้ตนเองประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยต้องอาศัยการมีจิตใจที่หนักแน่น กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ มีความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและผู้อื่น ทศพร ประเสริฐสุข กล่าวว่า (2541: 16) วิสัยทัศน์เป็นภาพในอนาคตที่เราอยากจะทำให้เกิดขึ้นจริง ในอนาคตข้างหน้า เป็นระบบที่มีรากฐานมาจากความเป็นจริงในปัจจุบัน แล้วคาดการณ์อนาคตอย่างมุ่งมั่น ทำให้คนในองค์กรได้ร่วมกันสำรวจโอกาสที่จะเติบโต และมุ่งมั่นให้ภาพนั้นเกิดขึ้นจริงให้จริงได้ ก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในทิศทางที่กว้างกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับ โคเฮน (Cohen. 1990 ไม่ปรากฏเลขหน้า ; อ้างอิงจาก วรณพร สุขอนันต์. 2541: 33) วิสัยทัศน์ของผู้นำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความชัดเจนในเป้าหมาย ดังนั้นการตั้งจุดมุ่งหมายจึงเป็นหลักสำคัญประการแรกของภาวะผู้นำ คนรุ่นใหม่เข้ามาร่วมองค์การมิใช่เพื่อความมั่นคงปลอดภัย แต่เข้าร่วมเพราะสิ่งท้าทายต้องการจะมีส่วนร่วมในสิ่งใหม่ ๆ ทิศทางข้างหน้าขององค์การจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำ องค์การใดที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์ องค์การนั้น

ยอมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความล้มเหลว ดังนั้นความชัดเจนในเป้าหมาย และความเชื่อมั่นในตนเอง จึงช่วยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิสัยทัศน์

ส่วนตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ และการมองโลกในแง่ดีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจาก การที่บุคคลมีการเปิดรับประสบการณ์และมีการมองโลกในแง่ดีมากเกินไปจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะแสดงตัวว่าตัวเองเป็นคนรอบรู้สารพัด จนกลายเป็นคนวางตัวโอ้อวด ไม่มีความยั้งคิด หรือมีความมุ่งมั่น จนเกินขอบเขต จนกลายเป็นความดื้อดึง มักจะเป็นอุปสรรคกีดขวาง แนวทางการพัฒนาเสมอ (Boydell. 1985: 28-31)

2.3 ตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านบุคลิกภาพ

ตัวแปรความชัดเจนในเป้าหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการเปิดรับประสบการณ์ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก ความชัดเจนในเป้าหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการเปิดรับประสบการณ์ จะเป็นลักษณะของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนว่าต้องการทำอะไรต่อไปในอนาคต มีความมั่นคงทางจิตใจ กล้าคิดกล้าแสดงออก ยอมรับแนวคิดและแนวทางใหม่ เปิดกว้างในการยอมรับเหตุการณ์ต่าง ๆ ปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดี มีความพยายามตั้งใจมั่นเพื่อบรรลุความสำเร็จที่ตนเองได้ตั้งเอาไว้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 12-19) การพัฒนาตนเองจะมีลักษณะใส่ใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรอบรู้ มีการกำหนดเป้าหมายแนวทางในการพัฒนาตนเอง ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง กล้าแสดงออกในด้านต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ดังนั้น ความชัดเจนในเป้าหมาย ความเชื่อมั่นในตนเอง และการเปิดรับประสบการณ์ จึงช่วยส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภมาส จินะราช (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง บอยเดลล์ (Boydell. 1985 : 28-31) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีคุณภาพที่จะเป็นแรงผลักดัน ซึ่งคุณภาพเหล่านี้ประกอบด้วย 1)ความเชื่อมั่นในตนเอง การพยายามทดลองประสบการณ์ใหม่ 2) บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งบุคคลจะไม่สามารถพัฒนาได้หากไม่ยอมรับทัศนคติและแนวทางการกระทำในรูปแบบวิธีการใหม่ 3) การมองโลกในแง่ดี ทำให้บุคคลรู้สึกมั่นคงขึ้นหรือด้วยความเชื่อมั่นในใจว่า ในที่สุดทุกอย่างจะจบลงด้วยดี หากเป็นเช่นนั้น ก็ดูเหมือนว่าการมองโลกในแง่ดี สามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายต่างๆ และยังคงยืนหยัดสู้ต่อไปได้ แม้ในเวลาที่คุณเหมือนไม่มีอะไรดีขึ้น ไม่รู้สึกไม่มั่นคงจากผลของประสบการณ์ที่เลวร้ายจนทำให้รู้สึกว่าแทบไม่เหลือความหวังอีกแล้ว 4)บุคคลจำเป็นต้องมีความชัดเจนในเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายอย่างน้อยก็รู้ว่าตนต้องการทำอะไรต่อไป แม้อาจยังไม่ชัดเจนนักหากตนเองไม่เชื่อว่าตนนั้นสามารถพัฒนา

ได้ บุคคลนั้นก็จะสะดุดหยุดอยู่กับที่เหมือนกับพวกที่พอใจในสภาพปัจจุบันของตนเองจนไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยมาใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อการฝึกเพื่อพัฒนาให้ครูมี ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย และโรงเรียนเองก็ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าว หากครูสามารถปรับปรุง ศักยภาพของตนเองเพื่อพัฒนาการทำงาน ได้แล้วก็ควรที่จะมีการเสริมแรงทางบวกด้วย ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

2. สถาบันผลิตครู ซึ่งมีหน้าที่ให้ครูฝึกหัดประสบการณ์ต่างๆ และให้การอบรมบุคคลที่จะออกไปเป็นครู ควรปลูกฝังคุณลักษณะความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย เพื่อที่จะให้บุคคลที่จะออกไปเป็นครูเป็นบุคคลที่มีลักษณะการพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ใช้เครื่องมือที่ให้ครูเป็นผู้ประเมินตนเอง ดังนั้นอาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดไปจากความเป็นจริง ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ควรนำเครื่องมือในลักษณะอื่น ๆ มาใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วย เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และการประเมินการพัฒนาตนเอง จากผู้บริหารหรือเพื่อนครูควบคู่กับการประเมินตนเอง เพื่อให้ผลการวิจัยมีน้ำหนักมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้ตัวแปรที่นำมาศึกษาซึ่งเป็นลักษณะทางจิตได้แก่ เชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู 33% ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรนำตัวแปรสภาพแวดล้อม มาศึกษาประกอบด้วย

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของตัวแปรที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมการฝึกหัดครู. (2530). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. โครงการวิจัย ศึกษาด้านการผลิตและการใช้ครูโครงการวิจัย 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรมวิชาการ. (2537). *คู่มือและสื่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองสำหรับเด็กระดับก่อนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2541). *การพัฒนาวิชาชีพครูแนวคิดและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อประชาชน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- โกวิท ประวาลพุกษ์ และ กมล ภูประเสริฐ. (2532). *โครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (เอกสารประกอบคำสอน)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพ วิชาการ.ถ่ายเอกสาร.
- โกศล มีคุณ. (2533). *การวัดจริยธรรม*. ราชบุรี : วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี.
- ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร. (2540). *การศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการ และระบบในกำกับของรัฐบาล*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์จิรา มนต์พงษ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ฉลอง มาปรีดา. (2537). *คุณธรรมสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ ค่านิยมและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ทศพร ประเสริฐสุข (2541,กันยายน-ตุลาคม). *วิสัยทัศน์ ศึกษาศาสตร์ ปี 2002*, จดหมายข่าว ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. (2526). *การศึกษากับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์.

ทิพย์วัลย์ สมแดง. (2528). การเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานกลุ่มของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเขตเมืองกับโรงเรียนเขตชนบทในจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

(การประถมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธัญญา คนอยู่. (2547). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้น

มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.

(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ธีระ ประพฤติกิจ. (2531). บุคลิกและการปรับตัว. เพชรบุรี: วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู Self-Actualization For Teacher. กรุงเทพฯ: พลพิมพ์

นภาพร สัมพันธ์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในตนเองของพนักงานบริษัทแท็กซี่

จำกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นวลลออ สุภาพล. (2527). ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นิพนธ์ จิตต์ภักดี. (2528). "การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ, . สารพัฒนาหลักสูตร.43:3-7

ตุลาคม 2528.

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล; และเรวดี ทรงเที่ยง. (2546). ผลของการตั้งเป้าหมายด้วยตนเองต่อ

การปฏิบัติงานของนิสิตปริญญาตรี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ฉบับปริทัศน์.9(1): 37-50

บุญเชิด ภิญโญนนท์พงษ์. (2547). การวัดประเมินการเรียนรู้ (การวัดประเมินแนวใหม่).

(เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

บุญทัน ดอกไธสง. "การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน.", นิตยสารการทำเรื่อง 2: 7-14; พฤศจิกายน 2525.

ประชุม โพธิกุล. (2542, กุมภาพันธ์-มีนาคม). "วิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบความสำเร็จ.,

เพิ่มผลผลิต. 37(7):21-26.

ประไพ สิทธิเลิศ. (2542). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

ประมวล พุทธิพิบูล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณ

ครูกับการปฏิบัติงานของครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประสงค์ สังขไทย. (2540,มกราคม-มีนาคม). “วิสัยทัศน์สู่กระแสการปรับกระบวนทัศน์,”

สารพัฒนาหลักสูตร. 16(128) : 45

ปวีณ ณ นคร. (2527). แนวทางการสร้างวินัยข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

ปิยะดี ลิ้มพะบำรุง. (2547). การพัฒนาการมองโลกในแง่ดีด้วยโปรแกรมการฝึกทักษะการ

คิดของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิพนธ์ กศ.ม.

(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ถ่ายเอกสาร.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2535). การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลติแวลูเอทในทางสังคมศาสตร์

และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปราณี รามสูตร ; และจำรัส ดวงสุวรรณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.

สถาบันราชภัฏธนบุรี.พิมพ์ครั้งที่ 3. ณะการพิมพ์.

ผกา สัตยธรรม. (2544). คุณธรรมของครู. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรศรี ฉิมแก้ว. (2537, กรกฎาคม-กันยายน). “การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร”

ทางการศึกษา. 24 (3): 106

พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2536). มองให้ลึก นึกให้ไกล: ข้อคิดเห็นจากเหตุการณ์เดือน

พฤษภาคม. กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว.

พระราชวรมุณี (ประยูร มีฤกษ์ ธีมมจตโต). (2541). จรรยาบรรณนักวิจัยสังคมไทย รายงานการ

สัมมนาจรรยาบรรณนักวิจัยกับสังคมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2532). การเพิ่มความสำเร็จของหน่วยงานด้วยการพัฒนาตนเองของ

บุคลากร: การพิสูจน์ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พัฒน์จิ โกญจนาท .(2542, ตุลาคม-กันยายน). “สร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่,” เพิ่มผลผลิต

39 (1) : 23-26

ไพรัช อรรถกามานนท์. (2545). มาตรฐานการศึกษาในส่วนที่ครูต้องพัฒนาคุณภาพของตน.

กรุงเทพฯ:สำนักการศึกษา

ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). รายวิชาการพัฒนาตน. คณะครุศาสตร์: สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2529). การพัฒนาขององค์การ.นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสู่กลุ่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: วีเจพริ้นติ้ง.

- มุกดา ศรียงค์. (2526). *บุคลิกภาพที่สมบูรณ์*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์รุ่งเรืองศิลป์การพิมพ์.
- ยนต์ ชุมจิต. (2535). *การพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยรรยง อรรถโก. (2545). *ทักษะการบริหารและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การประถมศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- รัชนิกร หิรัญโต. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของตนเองของครูโรงเรียนกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). *จรรยาบรรณ ใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542*. หน้า 289 กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตสถาน
- _____. (2525). *จรรยาบรรณ ใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน* หน้า 289 กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตสถาน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- เรียบ ศรีทอง .(2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ว.วชิรเมธีภิกขุ. (2545). *เห็นสุขในทุกข์ เห็นโอกาสในวิกฤต*. เนชั่นสุดสัปดาห์. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2547, จาก <http://BKKnews.com/weekend/20011105/wed16.shtml>.
- วรัญญา ธีรธรรมากร. (2528). *ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพในการแก้ปัญหาระเบียบวินัยในตนเองในชั้นเรียนของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การประถมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2541). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศน์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2529). *การพัฒนาตน*. สกลนคร: สำนักส่งเสริมวิชาการ วิทยาลัยครูสกลนคร.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538,พฤศจิกายน-ธันวาคม). *“วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”*, ข่าวสาร.40(6): 11-12
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). *การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี*. รายงานการวิจัย นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต

- สถิต วงศ์สุวรรณ. (2544). *การพัฒนาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์การพิมพ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. คณะวิทยาการจัดการ:
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมักร ชินบุตร. (2545). *ทางเลือกในการพัฒนาตนเองของครู*. วิทยาจารย์. 101(2): 19-22.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2540,ตุลาคม). "วิสัยทัศน์ (VISION): พลังแห่งความสำเร็จ,"
การศึกษาเอกชน. 7(69):13-14
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2538). *แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูเพื่อพัฒนา
ครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พื้นที่ พิมพ์ครั้งที่
_____. (2540). *การปฏิรูปการฝึกหัดครูในต่างประเทศ ปัจจุบันและอนาคต*. ผลงานวิจัย
แหล่งข้อมูล Internet
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2539). *นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์อักษร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม. (2537).
คำอธิบายข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2537. กรุงเทพฯ
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*.
กรุงเทพฯ:กองวิชาชีพครู.สำนักงานฯ.
- _____. (2539). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา 2537*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
- _____. (2547). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ :
สำนักงานฯ.
- _____. (2549). *คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุภมาส จินะราช. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนา
ตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- สุภาพ ณ นคร. (2529, กรกฎาคม-กันยายน). "มองตนเองเพื่อการพัฒนาตนเอง", *จุลสารส่งเสริม
ประสิทธิภาพการสอน*. 2 (8).

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ในการประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพบัณฑิตบริหารการศึกษา. เล่ม 1 หน่วยที่ 1 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แสง สาระสิทธิ์. (2535). การพัฒนาตน (Self-Development). เลย : สถาบันราชภัฏเลย.
- เสาวลักษณ์ กรโกวิท. (2546). การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนโกวิทอรรถ เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินทร์ ชูชม ;วิลาลักษณ์ ชั่ววัลลี; และ อัจฉรา สุขารมณ. (2546). รูปแบบการพัฒนางานเพื่อเพิ่มพลังใจในการทำงาน: กรณีครูประถมศึกษา. รายงานการวิจัยฉบับที่ 92. สถาบันวิจัยพฤติกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- อัญชลี สิรินทร์วารวงศ์. (2537,กุมภาพันธ์). การพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพที่สำคัญที่ครูควรคำนึง. การศึกษา กทม. 17 (5): 18
- อาภรณ์พันธ์ จันทร์สว่าง. (2525). การพัฒนาบุคคล กลุ่มและชุมชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารยา สุระมาตย์. (2540). การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพด้านความเชื่อมั่นในตนเอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม. (2523). ภาพผิดปกติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์.
- อุบลรัตน์ ห่อรายเจริญ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกฝนการฝึกบินตามที่ประเมินโดยแบบทดสอบ 16 PF ฟอรั่ม B. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาคลินิก). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- อุไร จักรตรีมงคล. (2545). การพัฒนาโครงสร้างเขาวัวอารมณ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- อำไพ สุจริต. (2533). คุณธรรมครูไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Barrick, M.R; & Mount, M.K. (1991). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance*. Personnel Psychology. 44: 1-26.
- Boydell,Tom. (1985). *Management self-development: a guide for managers, organizations and institutions*. Geneva: International Labour Office.
- Costa, P.,T Jr; & McCrac, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory and NEO Five-Factor Inventory*: Professional Manua, Fl: Psychological Assessment Resources.
- Dohety, Edward Joseph. (1998). *Professional Development for Boston Teacher in School To Career Programs* : Ed.D.Harvard University.
- Grootenboer. (2005). *Self-directed Teacher Professional Development*. (Online).
 Availble : [http://www. Edu.Au/99601. Htm](http://www.Edu.Au/99601.Htm) Retrieved APRIL.
- Lee,C.: et al. (1991): *An Empirical Analysis of A Goal Setting Questionnaire*. Journal of Organizational Behavior.12:467-482.
- Locke, E.A: & Latham.Gary P. (1984). *Goal Setting a Motivational Technique that Works*.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Garper & Row.
- Neter, John: Wasseerman ,William: & Kutner, Michale H. (1990). *Applied Linear Statistical Model*. 3rd ed. Newyork : R.R. Donnelley & Hons Company.
- Pedhazur, Elazar J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research*. Explanation and Predition : Harcourt Brace College.
- Pedler, Mike. (1990). *Self-Development in Organizations*. London: McGraw. Hill, Inc.
- Pedel, Milke; & Bodell, Tom. (1981) "*What is Self-development?*"in *Management Self-development*. Hants: Gower Publishing Company Limited. P.5-14
- Roediger, Henry L.: Rushton,J.p.: Capaldo. E.D.: & Paris, S.G. (1987). *Psychology*.2nd ed.Toronto. Cannada: Little, Brown and Company.
- Seligman, M.E.P. (1998). *Learned optimism*. New York:Simon & Schuster.
- Stevens, James. (1992). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*.
 Lawrence Erlbaum Associates

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ชวลิต รวยอาจิน ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์จิรวัฒน์ ต้นสกุล ภาควิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. อาจารย์อาฟีฟี ลาเต๊ะ ภาควิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. อาจารย์อัมพร ศรีประเสริฐสุข ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
5. อาจารย์มิ่ง เทพครเมื่อง โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ(ฝ่ายประถม)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 12 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ด้านวิชาชีพ

ด้านวิชาชีพ					
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้	16.	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	17.	0.8	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	18.	0.8	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	19.	0.8	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	20.	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	21.	0.6	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	22.	1	คัดเลือกไว้
8	0.6	คัดเลือกไว้	23.	1	คัดเลือกไว้
9	0.8	คัดเลือกไว้	24.	1	คัดเลือกไว้
10.	1	คัดเลือกไว้	25.	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	26.	1	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้	27.	0.8	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้	28.	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้	29.	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้	30.	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 13 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์					
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้	16.	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	17.	0.8	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	18.	0.6	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้	19.	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	20.	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	21.	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	22.	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	23.	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	24.	0.8	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้	25.	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	26.	0.8	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้	27.	1	คัดเลือกไว้
13	0.8	คัดเลือกไว้	28.	0.8	คัดเลือกไว้
14	0.8	คัดเลือกไว้	29.	1	คัดเลือกไว้
15	0.8	คัดเลือกไว้	30.	0.8	คัดเลือกไว้

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ					
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้	16	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	17	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	18	1	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	19	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	20	1	คัดเลือกไว้
6	0.8	คัดเลือกไว้	21	1	คัดเลือกไว้
7	0.8	คัดเลือกไว้	22	1	คัดเลือกไว้
8	0.6	คัดเลือกไว้	23	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	24	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้	25	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	26	1	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้	27	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้	28	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้	29	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้	30	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 15 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามตัวแปรปัจจัยความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเอง					
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1.	0.8	คัดเลือกไว้	16	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	17	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	18	1	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้	19	1	คัดเลือกไว้
5	0.6	คัดเลือกไว้	20	1	คัดเลือกไว้
6	0.8	คัดเลือกไว้	21	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	22	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	23	1	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	24	0.8	คัดเลือกไว้
10	0.8	คัดเลือกไว้	25	1	คัดเลือกไว้
11	0.8	คัดเลือกไว้	26	1	คัดเลือกไว้
12	0.8	คัดเลือกไว้	27	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้	28	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้	29	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้	30	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 16 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามตัวแปรปัจจัยการมองโลกในแง่ดี

การมองโลกในแง่ดี					
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้	16	1	คัดเลือกไว้
2	0.8	คัดเลือกไว้	17	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	18	1	คัดเลือกไว้
4	0.8	คัดเลือกไว้	19	1	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	20	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	21	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	22	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	23	1	คัดเลือกไว้
9	0.8	คัดเลือกไว้	24	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้	25	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	26	1	คัดเลือกไว้
12	0.8	คัดเลือกไว้	27	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้	28	1	คัดเลือกไว้
14	1	คัดเลือกไว้	29	1	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้	30	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามตัวแปรปัจจัยการเปิดรับประสบการณ์

การเปิดรับประสบการณ์					
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้	16	1	คัดเลือกไว้
2	1	คัดเลือกไว้	17	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	18	0.6	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	19	0.8	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	20	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	21	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	22	1	คัดเลือกไว้
8	1	คัดเลือกไว้	23	0.8	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	24	0.8	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้	25	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	26	1	คัดเลือกไว้
12	1	คัดเลือกไว้	27	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้	28	1	คัดเลือกไว้
14	0.8	คัดเลือกไว้	29	0.8	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้	30	1	คัดเลือกไว้

ตาราง 18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของสอบถามตัวแปรปัจจัยความชัดเจนในเป้าหมาย

ความชัดเจนในเป้าหมาย					
ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก	ข้อ	IOC	ผลการคัดเลือก
1	1	คัดเลือกไว้	16	0.6	คัดเลือกไว้
2	0.8	คัดเลือกไว้	17	1	คัดเลือกไว้
3	1	คัดเลือกไว้	18	0.8	คัดเลือกไว้
4	1	คัดเลือกไว้	19	0.8	คัดเลือกไว้
5	1	คัดเลือกไว้	20	1	คัดเลือกไว้
6	1	คัดเลือกไว้	21	1	คัดเลือกไว้
7	1	คัดเลือกไว้	22	0.8	คัดเลือกไว้
8	0.8	คัดเลือกไว้	23	0.8	คัดเลือกไว้
9	1	คัดเลือกไว้	24	1	คัดเลือกไว้
10	1	คัดเลือกไว้	25	1	คัดเลือกไว้
11	1	คัดเลือกไว้	26	1	คัดเลือกไว้
12	0.6	คัดเลือกไว้	27	1	คัดเลือกไว้
13	1	คัดเลือกไว้	28	0.6	คัดเลือกไว้
14	0.8	คัดเลือกไว้	29	0.8	คัดเลือกไว้
15	1	คัดเลือกไว้	30	0.8	คัดเลือกไว้

ตาราง 19 ค่าอำนาจจำแนกการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และ บุคลิกภาพ

ด้านวิชาชีพ		ด้านวิสัยทัศน์		ด้านบุคลิกภาพ	
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก (r)
1	.4884	1	.4312	1	.2779
2	.4880	2	.5138	2	.2884
3	.4963	3	.4728	3	.3107
4	.3157	4	.5335	4	.2307
5	.4694	5	.5062	5	.3248
6	.5028	6	.2368	6	.4135
7.	.3936	7	.2706	7	.4651
8	.4171	8	.3795	8	.4222
9	.4693	9	.5465	9	.4515
10	.4769	10.	.5176	10	.3496
11	.5057	11	.4880	11	.3781
12	.5672	12	.4737	12	.5382
13	.4455	13	.5292	13	.5168
14	.4730	14	.4205	14	.2349
15	.4177	15	.6096	15	.2735
ค่าความเชื่อมั่น = .8317		ค่าความเชื่อมั่น = .8330		ค่าความเชื่อมั่น = .7006	

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนกตัวแปรปัจจัย ความเชื่อมั่นในตนเอง และการมองโลกในแง่ดี

ความเชื่อมั่นในตนเอง		การมองโลกในแง่ดี	
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.3700	1	.3819
2	.4275	2	.4608
3	.3443	3	.5615
4	.4013	4	.4376
5	.2310	5	.4551
6	.2738	6	.4054
7	.2327	7	.6440
8	.3513	8	.5552
9	.5102	9	.6262
10	.5484	10	.7414
11	.5953	11	.6716
12	.5070	12	.4551
13	.4009	13	.4311
14	.4839	14	.3565
15	.5036	15	.3121
16	.4088	16	.4631
17	.4519	17	.4809
18	.4557	18	.5557
19	.4104	19	.5777
20	.2945	20	.3780
ค่าความเชื่อมั่น = .8285		ค่าความเชื่อมั่น = .8822	

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนกตัวแปรปัจจัย การเปิดรับประสบการณ์ และความชัดเจนในเป้าหมาย

การเปิดรับประสบการณ์		ความชัดเจนในเป้าหมาย	
ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.2876	1	.6929
2	.4538	2	.7339
3	.4976	3	.7302
4	.4798	4	.5988
5	.4823	5	.7804
6	.5808	6	.6796
7	.5138	7	.6635
8	.5546	8	.3854
9	.4154	9	.5671
10	.2011	10	.5769
11	.4301	11	.4879
12	.3084	12	.6260
13	.5216	13	.7186
14	.6098	14	.7134
15	.5428	15	.7081
16	.4078	16	.6900
17	.4179	17	.7048
18	.3684	18	.6604
19	.4047	19	.5157
20	.2949	20	.6319
ค่าความเชื่อมั่น = .8285		ค่าความเชื่อมั่น = .8822	

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ด้านวิชาชีพ วิสัยทัศน์ และบุคลิกภาพของครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีจำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

1 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 90 ข้อ

- ด้านวิชาชีพ จำนวน 15 ข้อ
- ด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 15 ข้อ
- ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 15 ข้อ

2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัย

- แบบสอบถามความเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 20 ข้อ
- แบบสอบถามการเปิดรับประสบการณ์ จำนวน 20 ข้อ
- แบบสอบถามการมองโลกในแง่ดี จำนวน 20 ข้อ
- แบบสอบถามความชัดเจนในเป้าหมาย จำนวน 20 ข้อ

คำชี้แจง ให้อ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้ออย่างละเอียดรอบคอบแล้วพิจารณาว่าตรงกับ
การปฏิบัติของท่าน มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมาก
ที่สุด

เป็นประจำ	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติตามข้อความนั้นเป็นประจำ
เป็นส่วนใหญ่	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติตามข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
เป็นบางครั้ง	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติตามข้อความนั้นเป็นบางครั้ง
ไม่เคยเลย	หมายถึง	ท่านมีการปฏิบัติตามข้อความนั้นไม่เคยเลย

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	ไม่เคยเลย
การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ 1)ข้าพเจ้าศึกษาเอกสาร/ตำราเกี่ยวกับวิชาที่ข้าพเจ้าสอนอยู่ 2)ข้าพเจ้าพัฒนาสื่อการเรียนให้ทันสมัยเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ ของการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ 1)ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายแนวทางในการสอน ให้สอดคล้องกับ นโยบายทางวิชาการของโรงเรียน 2)เมื่อมีแนวคิดใหม่ ข้าพเจ้าจะอธิบายโน้มน้าวให้เพื่อนครูได้รับรู้ การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ 1)ข้าพเจ้าแสดงสีหน้าไม่พอใจเมื่อถูกผู้บริหารตำหนิ 2)ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ทุกสถานการณ์				

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	ไม่เคยเลย
ด้านวิชาชีพ				
1. ข้าพเจ้าศึกษาเอกสาร/ตำรา เกี่ยวกับวิชาที่ข้าพเจ้าสอนอยู่ เพื่อพัฒนาความรู้				
2. ข้าพเจ้าศึกษาข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา ที่มีการเผยแพร่ทาง วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ				
3. ข้าพเจ้าศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน				
4. ข้าพเจ้านำวิชาจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในการสอน โดยการให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยผู้เรียน				
5. ข้าพเจ้าศึกษาเนื้อหาวิชาที่ข้าพเจ้าสอนเพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และแม่นยำในเนื้อหา				
6. ข้าพเจ้าพัฒนาสื่อการเรียนให้ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้				
7. ข้าพเจ้าคิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน				
8. ข้าพเจ้าปรับปรุงแผนการสอนให้สอดคล้องกับข้อจำกัด ของผู้เรียน และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา				
9. ข้าพเจ้าสร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง				
10. ข้าพเจ้าปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน				
11. ข้าพเจ้านำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	ไม่เคยเลย
12. ข้าพเจ้านำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน				
13. ข้าพเจ้ามีการประยุกต์เนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร				
14. ข้าพเจ้าประเมินนักเรียนทุกครั้งหลังการสอนเพื่อให้รู้ว่าต้องมีการปรับปรุงกระบวนการใด				
15. ข้าพเจ้านำผลการประเมินหลังการสอนมาพิจารณาว่าควรมีการสอนซ่อมเสริมในจุดใด				
ด้านวิสัยทัศน์				
1. ข้าพเจ้าเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานการศึกษาได้				
2. ข้าพเจ้ากำหนดแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานแต่ละอย่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย				
3. ข้าพเจ้ามีการวางแผนการทำงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว				
4. ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนครูถึงวิธีการที่จะทำให้การสอนมีลักษณะเด่นหรือแตกต่างไปจากงานอื่น ๆ				
5. เมื่อมีปัญหาที่แก้ไม่ได้ด้วยวิธีการเดิม ข้าพเจ้าจะนำวิธีการใหม่หรือแนวคิดใหม่มาใช้ในการทดลองแก้ปัญหา				
6. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอย่างฉิวเฉียดเพื่อให้เสร็จสิ้นไปวัน ๆ				
7. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยวิธีการเดิม ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง				
8. เมื่อมีแนวคิดใหม่ ๆ ข้าพเจ้าจะอธิบายโน้มน้าวให้เพื่อนครูได้รับรู้				
9. ข้าพเจ้ามองเห็นถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน				
10. ข้าพเจ้าวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด				
11. ข้าพเจ้าเปิดใจกว้างฟังข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากเพื่อนครู				

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ			
	เป็นประจำ	เป็นส่วนใหญ่	เป็นบางครั้ง	ไม่เคยเลย
12. ในการสอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายข้าพเจ้ามุ่งเน้นในสิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าสิ่งที่เป็นไปได้				
13. ข้าพเจ้ารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปกำหนดแนวทางในการพัฒนาการสอน				
14. ข้าพเจ้าลำดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการสอนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร				
15. ข้าพเจ้าติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน				
ด้านบุคลิกภาพ				
1. ข้าพเจ้าเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ต่อร่างกาย				
2. เมื่อเดินผ่านผู้อาวุโสข้าพเจ้าจะย่อตัวลงเพื่อให้เกียรติ				
3. เมื่อข้าพเจ้าทำงานผิด ข้าพเจ้ายินดีรับผิดชอบในส่วนนั้น				
4. ข้าพเจ้าแสดงสีหน้าไม่พอใจ เมื่อถูกผู้บริหารตำหนิ				
5. ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำวิจารณ์เกี่ยวกับข้อบกพร่องของตนเอง				
6. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์				
7. ข้าพเจ้าปรับปรุงตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยอารมณ์ที่เบิกบาน				
8. ข้าพเจ้าปรับปรุงตนเองให้เป็นคนตรงต่อเวลา				
9. ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ทุกสถานการณ์				
10. ข้าพเจ้าปรับปรุงตนเองให้มีจิตใจร่าเริงแจ่มใสและมีอารมณ์ขัน				
11. ข้าพเจ้าสามารถเลือกปฏิบัติตนได้ตามสถานการณ์ว่าควรใช้ความเด็ดขาดและสถานการณ์ใดควรใช้การอะลุ่มอล่วย				
12. ข้าพเจ้าใช้เหตุผลในการลงโทษผู้เรียนที่ทำผิด				
13. ข้าพเจ้าสามารถแสดงความยินดีกับเพื่อนครูด้วยความจริงใจ				
14. เมื่อถูกผู้บริหารตำหนิ ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานด้วยความไม่สบายใจตลอดทั้งวัน				
15. ข้าพเจ้าสามารถเรียนรู้ศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ข้าพเจ้าสอน				

คำชี้แจง ให้อ่านข้อความในแบบสอบถามทีละข้ออย่างละเอียดรอบคอบแล้วพิจารณาว่าข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติหรือความคิดเห็นของท่าน มากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมายถูก (✓) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นในตนเอง 1) ขณะที่ยืนอยู่ถ้ามีคนมายืนสังเกตอยู่ใกล้ๆ ข้าพเจ้าจะไม่กลัสนทนต่อ 2) ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองมีความสามารถไม่ด้อยกว่าคนอื่น บุคลิกภาพการเปิดรับประสบการณ์ 1) ข้าพเจ้าจะรู้สึกตื่นเต้นเมื่อพบกับความรู้/ทฤษฎีใหม่ๆ และอยากที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น 2) ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา การมองโลกในแง่ดี 1) ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่มีเรื่องอะไรในชีวิตที่จะเลวร้ายจนหาทางออกไม่ได้ 2) ข้าพเจ้าจะให้ความจริงใจกับทุกคน เพราะคิดว่าทุกคนก็จริงใจกับข้าพเจ้า ความชัดเจนในเป้าหมาย 1) ข้าพเจ้าเลือกเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ไม่ใช่เป้าหมายที่ผู้อื่นอยากให้เป็น 2) ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองปรารถนาสิ่งใด				

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ความเชื่อมั่นในตนเอง				
1. ขณะที่สอนอยู่ถ้ามีคนมายืนสังเกตอยู่ใกล้ ๆ ข้าพเจ้าจะไม่กล้าสอนต่อ				
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นข้าพเจ้าไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง				
3. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลถ้ามีใครมาบอกว่างานที่ทำให้เกิดความผิดพลาด				
4. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไข หรือรับมือกับปัญหาเฉพาะหน้าได้				
5. ในขณะที่ทำงานกลุ่มข้าพเจ้าคิดว่าตัวเองไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการทำงานเท่าที่ควร				
6. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถช่วยทำงานได้ ถึงแม้จะเป็นงานที่ไม่ถนัด				
7. ข้าพเจ้ากลัวการมีข้อคิดค้าน หากมีความคิดเห็นแตกต่างกัน				
8. ข้าพเจ้ายอมรับในความผิดพลาดของตน และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหา				
9. ข้าพเจ้ากลัวว่าจะเป็นตัวตลกเวลาทำอะไรต่อหน้าคนอื่น				
10. ข้าพเจ้ากลัวที่จะมีเรื่องทะเลาะกับผู้อื่น เมื่อเสนอความคิดเห็นที่แตกต่าง				
11. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีความสามารถพอที่จะทำในสิ่งที่อยากทำอย่างจริงจัง				
12. ข้าพเจ้าเลือกที่จะทำตามที่เพื่อนๆ เห็นชอบเพื่อหลีกเลี่ยงคำวิจารณ์				
13. ถ้างานที่ทำถูกเพื่อนติติงข้าพเจ้าจะเปลี่ยนตามคำติติงของเพื่อน				
14. ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลเมื่อต้องทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อน				
15. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจทำงานได้ด้วยตัวเอง				
16. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองมีความสามารถไม่ด้อยกว่าคนอื่น				
17. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีเท่ากับผู้อื่น				
18. ข้าพเจ้ามั่นใจในวิธีการสอนของตัวเอง ว่าสามารถทำให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ดี				
19. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ความสามารถ				
20. เมื่อตัดสินใจทำอะไรไปแล้ว ข้าพเจ้าจะไม่เปลี่ยนใจ				

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
การมองโลกในแง่ดี				
1. ข้าพเจ้าคิดว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นบทเรียนที่ดี ที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชีวิตของตนเอง				
2. ข้าพเจ้าคิดว่าสัมพันธภาพของตัว我与คนรอบข้าง สามารถเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงได้				
3. สิ่งที่ข้าพเจ้าทำดูเหมือนจะไม่สามารถทำให้คนอื่นมีความสุขได้				
4. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับชีวิตที่เป็นอยู่ทุกวัน				
5. ข้าพเจ้าคิดว่าตัวเองเป็นคนที่อภัพและโชคร้ายกว่าคนอื่น				
6. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในสิ่งที่มีและเป็นอยู่				
7. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าทุกวันนี้ทำดีที่สุดแล้ว และจะพยายามทำให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปเท่าที่จะทำได้				
8. ข้าพเจ้าคิดว่าการที่ถูกผู้บริหารโรงเรียนตำหนินั้น เนื่องจากเขาหวังดี				
9. ข้าพเจ้ารู้ว่ามีความสามารถที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้				
10. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์อะไรเลยที่จะมาจมอยู่กับอดีต ในเมื่อคนเราต้องเดินต่อไปข้างหน้า				
11. ข้าพเจ้าคิดอยู่เสมอว่า พรุ่งนี้ต้องดีกว่าวันนี้แน่นอน				
12. ข้าพเจ้าเชื่อว่าปัญหาที่เกิดขึ้น จะมีทางออกแน่นอน				
13. ข้าพเจ้าคาดหมายว่าสิ่งต่าง ๆ จะกลับกลายเป็นดีถึงแม้ว่าในบางเวลาจะประสบปัญหาบ้างก็ตาม				
14. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง				
15. ข้าพเจ้าให้ความจริงใจกับทุกคน เพราะคิดว่าทุกคนก็จริงใจกับข้าพเจ้า				

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
16. ข้าพเจ้าเชื่อว่าสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ถึงจะยากลำบาก				
17. ข้าพเจ้าคิดว่าการที่จะประสบความสำเร็จจะต้องพบอุปสรรคมาก่อน				
18. ข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่มีเรื่องอะไรในชีวิตที่จะเลวร้ายจนหาทางออกไม่ได้				
19. หากมีปัญหาเกิดขึ้นข้าพเจ้าเชื่อว่าสามารถผ่านพ้นไปได้ด้วยดี				
20. หากพบกับประสบการณ์ที่เลวร้าย ข้าพเจ้าจะไม่ตั้งความหวังอีก เพราะคิดว่าสุดท้ายก็ต้องเป็นเหมือนเดิม				
การเปิดรับประสบการณ์				
1. เมื่อข้าพเจ้าพบวิธีการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างได้สำเร็จ ข้าพเจ้าจะยึดแต่วิธีนั้นโดยไม่เปลี่ยนแปลง				
2. ข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็นใหม่ที่แตกต่างจากความคิดเห็นเดิม				
3. ข้าพเจ้าขอหาความรู้ใหม่ ๆ จากสื่อ อินเทอร์เน็ตหรือเอกสารตำรา				
4. ข้าพเจ้ายินดีที่จะรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นในการตัดสินใจกระทำการสิ่งใด ๆ				
5. เมื่อข้าพเจ้าพบกับความรู้ใหม่ ทฤษฎีใหม่ ๆ ข้าพเจ้าจะรู้สึกตื่นเต้นและอยากที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น				
6. ข้าพเจ้ามีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา				
7. ข้าพเจ้ารับฟังปัญหาและวิธีแก้ปัญหาของผู้อื่น				
8. ข้าพเจ้าพยายามทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างมีสติรอบคอบ				
9. ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองด้วยแนวทางใหม่ จากการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				
10. ข้าพเจ้ารับฟังเฉพาะคนที่ข้าพเจ้าเห็นว่าฉลาดหรือเชี่ยวชาญ				

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
11. ข้าพเจ้านำข้อวิพากษ์วิจารณ์มาปรับปรุงแก้ไขด้วย มิใช่แต่เพียงรับฟังเฉย ๆ				
12. ข้าพเจ้ารู้สึกสนใจที่จะทดลองทำบางสิ่งบางอย่างด้วยวิธีการใหม่ๆ				
13. ข้าพเจ้าชอบอ่านหนังสือหลาย ๆ ประเภทเพื่อให้เป็นคนที่รอบรู้				
14. ข้าพเจ้ารับฟังข้อเสนอแนะในการสอน จากผู้เรียน				
15. ข้าพเจ้าใช้วิธีการสอนที่ให้ผู้เรียนทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง				
16. ข้าพเจ้าทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ กับผู้เรียน				
17. เมื่อมีความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นข้าพเจ้าจะเปิดใจยอมรับไม่ยึดติดอยู่กับความรู้เดิม				
18. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นข้าพเจ้าจะแก้ปัญหาด้วยวิธีการแบบเก่า				
19. ข้าพเจ้าคิดว่าตัวเองมีความรู้มากพอ ไม่จำเป็นต้องศึกษาเพิ่มอีก				
20. ข้าพเจ้าคิดว่าเราควรรับฟังผู้นำทางศาสนาในการตัดสินใจเรื่องศีลธรรมโดยไม่มีข้อโต้แย้ง				
ความชัดเจนในเป้าหมาย				
1. ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจน				
2. ข้าพเจ้ารู้ว่าตนเองปรารถนาสิ่งใด				
3. ข้าพเจ้าเลือกได้ว่า เป้าหมายใดมีความสำคัญก่อนหลัง				
4. ข้าพเจ้าเลือกเป้าหมายที่ตนเองกำหนด ไม่ใช่เป้าหมายที่ผู้อื่นอยากให้เป็น				
5. ข้าพเจ้ามีความหวังว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้				
6. ข้าพเจ้ารู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายที่กำหนด				

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
7. เมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ ข้าพเจ้าจะรีบทำให้เสร็จก่อนกำหนดส่ง				
8. ข้าพเจ้าทำงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน				
9. ข้าพเจ้าตั้งใจเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูให้มาก เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต				
10. ข้าพเจ้าสอนผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผู้เรียนจะได้เป็นคนเก่งตามความตั้งใจของข้าพเจ้า				
11. ข้าพเจ้าชอบทำงานด้วยความคิดของตนเอง				
12. ข้าพเจ้ามีความตั้งใจที่จะทำอะไรให้ดีกว่าที่เคยทำได้				
13. เมื่อทำงานหนึ่งไม่สำเร็จ ข้าพเจ้าจะคิดหาวิธีใหม่ ๆ ที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ				
14. เมื่อข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าจะค้นหาวิธีการใหม่ที่จะทำให้ถูกต้องให้ได้				
15. ข้าพเจ้าเป็นคน que เริ่มต้นทำสิ่งใดแล้วต้องทำให้สำเร็จ				
16. เมื่อข้าพเจ้าสอนผู้เรียนได้ไม่ดี ครั้งต่อไปข้าพเจ้าจะวางแผนการสอนให้ดีขึ้น				
17. ข้าพเจ้าทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลา				
18. ข้าพเจ้าตั้งใจฝึกฝนทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อจะทำให้ข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในอนาคต				
19. ข้าพเจ้ารู้สึกทำในสิ่งที่มุ่งหวังไม่ได้ เพราะไม่มีความสามารถพอ				
20. เมื่อทำงานไม่สำเร็จข้าพเจ้าจะล้มเลิกความตั้งใจการทำงานนั้น				

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกาญจนา บุปผัน
วันเดือนปีเกิด	13 มีนาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	8/3 ม.6 ตำบลนาแหร่ง อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2538	ประถมศึกษา จากโรงเรียนเคียงศิริ อำเภอนบพิตำ จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ.2544	มัธยมศึกษา จากโรงเรียนพรหมคีรีพิทยาคม อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ.2548	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) วิชาเอกเทคโนโลยีการวัดและประเมินผลทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
พ.ศ.2551	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติ ทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ