

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู  
ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

ปริญญานิพนธ์

ของ

อรอุษา จันทกร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

พฤษภาคม 2551

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู  
ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

ปริญญานิพนธ์

ของ

อรอุษา จันทกร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู  
ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

บทคัดย่อ  
ของ  
อรอุษา จันทกร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา  
พฤษภาคม 2551

อรอุษา จันทกร. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ชวลิต รวยอาจัน, รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมและแยกรายด้าน รวมทั้งหาคำแนะนำถึงความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมและแยกรายด้าน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 ของเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน 1) สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งและระดับการศึกษา 2) แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู 3) แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง 4) แบบสอบถามวัดการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 5) การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858, .907, .950, .877, .920, .872, .926, .917, .933, .917, .908, .866, .911, .953 และ .904 ตามลำดับ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนามและการวิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม

ผลการศึกษาพบว่า

1.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม มีค่าอยู่ระหว่าง .151 ถึง .643 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ .643 รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร มีค่าเท่ากับ .428 สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. คำแนะนำความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ 1)ภาระงานสอนส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 2)ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 3)ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 4)การรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 12 มาตรฐาน 5)การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของ

ผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN SOME FACTORS AND SELF  
DEVELOPMENT OF TEACHERS ON PROFESSIONAL STANDARDS IN THE OFFICE OF  
NAKHON PATHOM EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ABSTRACT

BY

ONUSA CHANTHAKHON

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree in Educational Measurement  
at Srinakharinwirot University

May 2008

On-usa Chanthakon. (2008). *A study of the Relationship Between Some Factors and Self Development of Teachers on Professional Standards in the Office of Nakhon Pathom Educational Area II*. Master thesis. M.Ed. (Educational Measurement). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.  
Advisor Committee: Lecturer Chawalit Ruayajin, Assoc. Prof. Nipa Sripairot.

The purposes of this study were to investigate the relationship between some factors and self development of teachers on professional standard as a whole and in each factors and to find beta weight of some factors contributing self development of teachers on professional standard. The subjects comprised 360 teachers in the 2<sup>nd</sup> semester of 2008 academic year of schools under the Office of Nakhon Prathom Educational Area II, through stratified random sampling. The instrument for collecting data was questionnaire including 5 parts of 1) personal data concerning work responsibility, work experience, and education level; 2) attitude toward teacher profession; 3) self – ability perception test; 4) self development supported by administrator; and 5) self development as to profession standard with reliability of .858, .907, .950, .877, .920, .872, .926, .917, .933, .917, .908, .866, .911, .953, and .904, respectively. Then data were analyzed and presented by Multivariate Multiple Regression (MMR) and Univariate Multiple Regression (MR).

The results revealed as follows:

1. The Correlation coefficient of each factors and self development of teachers on professional standard was at .151 - .643 with the statistical significance at .01, while the highest relationship included self ability perception (.643) and self development supported by administrator (.428), respectively.

2. The beta weight of some factors significantly contributed at .01 level to self development of teachers on professional standard including 1) work responsibility was contributed to section II of teacher professional standard: decision of performing activity regardless learner effect, 2) work experience was contributed to section XI of teacher professional standard: information searching and usage for education development, 3) education level was contributed to section III of teacher professional standard: focusing on potential learner development, section V: developing effective instructional media, section XI: information searching and usage for education development, 4) self - ability perception was positively contributed to all 12 sections of teacher professional standard, 5) self development supported by administrator was positively contributed to section I of teacher

professional standard: regularly performing academic activity concerning profession development, section II: decision of performing activity regardless learner effect, section XII: providing opportunity for development in all occasion.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง  
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2  
ของ  
อรอุษา จันทคร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)  
วันที่ ..... เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

..... ประธาน  
(อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤษ)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ และความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องจนงานวิจัยสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ และรองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน์ กรรมการควบคุมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนเจ้าของผลงานวิจัย เอกสาร ตำราทางวิชาการทุกท่าน ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาอ้างอิง ซึ่งช่วยให้ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์รังสรรค์ ไกรสรานนท์ อาจารย์อมร ไชยแสน นางสาวกมลรัตน์ วัชรินทร์ นางสาวธนพัชร แก้วปฎิมาและนางสาวธวชิณี โรจนาวี ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู – อาจารย์ทุกท่าน ของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ โรงเรียนมหิตลิวทยานุสรณ์ คุณพ่อ คุณแม่ และสามี ที่ได้ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และให้กำลังใจตลอดการศึกษา ทั้งยังมีส่วนสำคัญทำให้ผู้วิจัยมีความมานะพากเพียรจนทำให้การทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจ คำแนะนำ คำปรึกษาที่ดีมาตลอด

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณความดีให้กับคุณแม่ พวงเพชร จันทกร ตลอดจนผู้มีพระคุณและผู้เกี่ยวข้องในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน

อรอุษา จันทกร

## สารบัญ

| บทที่                                                | หน้า          |
|------------------------------------------------------|---------------|
| <b>1 บทนำ.....</b>                                   | <b>1</b>      |
| ภูมิหลัง.....                                        | 1             |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                         | 3             |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                            | 3             |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                               | 4             |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                 | 7             |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                            | 8             |
| สมมุติฐานของการวิจัย.....                            | 9             |
| <br><b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>     | <br><b>10</b> |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง                  |               |
| ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....   | 11            |
| ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง.....         | 17            |
| รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู.....                       | 18            |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ                         |               |
| ความหมายของเจตคติ.....                               | 24            |
| ลักษณะของเจตคติ.....                                 | 25            |
| องค์ประกอบของเจตคติ.....                             | 27            |
| การวัดเจตคติ.....                                    | 27            |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ในความสามารถของตน     |               |
| ความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตน.....           | 28            |
| ทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถของตน.....                 | 28            |
| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในความสามารถของตน..... | 33            |
| เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....    | 35            |
| งานวิจัยในประเทศ.....                                | 44            |
| งานวิจัยต่างประเทศ.....                              | 50            |
| <br><b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>                 | <br><b>52</b> |
| การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....          | 52            |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....              | 54            |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                               | หน้า      |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>3 (ต่อ)</b>                                      |           |
| ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวัด.....                   | 55        |
| ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....             | 57        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                            | 61        |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                | 62        |
| <b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>                  | <b>67</b> |
| สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 67        |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                           | 69        |
| <b>5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....</b>            | <b>91</b> |
| สังเขปวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย.....       | 91        |
| สรุปผลการวิจัย.....                                 | 92        |
| อภิปรายผล.....                                      | 96        |
| ข้อเสนอแนะ.....                                     | 99        |
| <br>บรรณานุกรม.....                                 | <br>100   |
| <br>ภาคผนวก.....                                    | <br>106   |
| <br>รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....                        | <br>121   |
| <br>ประวัติย่อผู้วิจัย.....                         | <br>123   |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                         | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 จำนวนครูเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....                                                                                                          | 54   |
| 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย 6 ปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตาม<br>เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน.....                                                                        | 70   |
| 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัย 6 ปัจจัยกับการพัฒนา<br>ตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน.....                                                       | 73   |
| 4 ค่าการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม<br>และตัวแปรเอกนาม.....                                                                                               | 78   |
| 5 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทาง<br>วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ.....   | 81   |
| 6 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม<br>ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน..... | 81   |
| 7 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน<br>ให้เต็มตามศักยภาพ.....                        | 82   |
| 8 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้<br>สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง.....                   | 83   |
| 9 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียน<br>การสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ.....               | 83   |
| 10 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้<br>การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน.....   | 84   |
| 11 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนา<br>คุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ.....              | 85   |

## บัญชีตาราง(ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                      | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 12 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็น<br>แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน.....       | 85   |
| 13 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่น<br>ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์..... | 86   |
| 14 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่าง<br>สร้างสรรค์ในชุมชน.....    | 87   |
| 15 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูล<br>ข่าวสารในการพัฒนา .....       | 87   |
| 16 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการ<br>พัฒนาได้ทุกสถานการณ์.....        | 88   |
| 17 คำนำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....                                                              | 89   |
| 18 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู<br>การรับรู้ความสามารถในตนเองและการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง<br>ของผู้บริหาร .....                       | 108  |
| 19 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู .....                                                                       | 109  |
| 20 คำอำนาจจำแนกของแบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู<br>การรับรู้ความสามารถในตนเองและการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง<br>ของผู้บริหาร .....                                   | 110  |
| 21 คำอำนาจจำแนกแบบวัดการพัฒนาตนเอง<br>ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....                                                                                       | 111  |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                                                                  | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                                                                | 10   |
| 2 แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ.....                                                     | 31   |
| 3 แสดงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่างความคาดหวังในความสามารถ<br>ของตนและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น..... | 31   |
| 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ในความสามารถของตนและ<br>ความคาดหวังในผลลัพธ์.....                       | 32   |
| 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับ<br>พฤติกรรมเบี่ยง.....                          | 36   |
| 6 ลำดับขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม.....                                                                     | 56   |

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษา และได้ทุ่มเทงบประมาณจนหน่วยงานของสหประชาชาติที่ดูแลการศึกษาได้จัดให้ประเทศไทยเป็น 1 ใน 3 ของประเทศกลุ่มแรกที่ดีแลเรื่องการศึกษามากที่สุด แต่ผลการประเมินคุณภาพการศึกษากลับเป็น 1 ใน 3 ของประเทศกลุ่มท้าย (สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้.2548:3) ภาวะวิกฤติทางการศึกษาที่เกิดขึ้นนักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่ามีสาเหตุสำคัญมาจากวิกฤติทางปัญญาซึ่งน่าจะสามารถแก้ไขได้ด้วยการปฏิรูปการศึกษา โดยครูและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกัน จึงนับเป็นโอกาสอันดีของประเทศไทยที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งได้กำหนดให้การศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การศึกษามีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพราะการศึกษาทำให้คนมีความรู้ คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ในสังคมโลกปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นสังคมเล็ก ๆ เช่น สังคมระหว่างครอบครัว หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ ไปจนกระทั่งถึงสังคมใหญ่คือประเทศชาติ ล้วนแล้วแต่เป็นสังคมแห่งการแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ต้องใช้ความรู้เป็นฐานสำคัญ นอกจากนี้ความรู้ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการอยู่รอด เป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบอาชีพ การศึกษาจึงเป็นประเด็นที่ทุกคนให้ความสนใจและให้ความสำคัญอย่างยิ่ง รัฐบาลซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบด้านการศึกษาของคนในชาติ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

นอกจากนี้ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษายังได้แสดงความมุ่งมั่นเป็นพลังร่วมกันในการปรับปรุงการศึกษาทุกด้าน เพื่อให้สนองความต้องการของสังคม (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.2546 :บทนำ) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นก้าวที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อขจัดปัญหาและวิกฤติต่างๆ อย่างแท้จริง นับเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับแรกที่มีฐานะเป็นกฎหมายที่มีกระบวนการพัฒนาก่อนข้างสมบูรณ์ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย มีการพิจารณาพระราชบัญญัติดังกล่าวอย่างรอบคอบและได้แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.2546:บทนำ)การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางและสาระสำคัญในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จะประสบความสำเร็จได้ย่อมต้องอาศัยองค์กรและบุคคลหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งบุคลากรที่

มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาคุณภาพของประชากรด้วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆตลอดช่วงชีวิต การวางรากฐานพัฒนาชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข การรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 :2) ในด้านการจัดการศึกษา ครูเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์.2542 :1) การที่จะให้ครูเป็นครูปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูโดยเต็มกำลังความสามารถและมีประสิทธิภาพ ครูต้องมีจิตสำนึกของความเป็นครู มีความตระหนักในภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ตั้งใจทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบเต็มกำลังสติปัญญาความสามารถ จนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ประพันธ์ จุ่มคำมูล.2543:13-15) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของปรีชา บุณาค (2526,2530) ที่กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคน ทำให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ รวมทั้งจรรยาบรรณครู เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพดี

สังคมไทยปัจจุบันกำลังอยู่ในภาวะวิกฤตทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการศึกษา วิกฤตดังกล่าวนี้ ในสายตาของสังคมไทยเพ่งมองไปที่ครู เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาเยาวชน จึงมีบางคนกล่าวโทษครูว่าเป็นผู้มีส่วนทำให้การศึกษาล้มเหลวมีภาพพจน์ตกต่ำเพราะครูขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การงาน ขาดคุณธรรม จริยธรรม งานวิจัยของธำรงค์ นนท์ตา(2534)พบว่า ครูประถมศึกษาควรมีลักษณะที่พึงประสงค์ในการให้ความสำคัญทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านวิชาการ นอกจากนี้ยังมีผู้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูระดับประถมศึกษาพบว่า พฤติกรรมการสอนของครูยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร ถึงแม้ว่าจะมีการปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนแล้วก็ตาม นอกจากนี้ ครูยังมีบุคลิกภาพเข้มงวดสอนหนังสือมากกว่าสอนคน และครูยังขาดการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความคิด (อุไรพร พานิชกุล.2539 : 15)

การพัฒนาตนเองของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานสอน จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวดที่ 7 ว่าด้วยเรื่องครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนากระบวนการผลิต มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงระบุให้มี

องค์กรวิชาชีพครู ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 24-25) ครูสภาซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา เป็นสภาของครู ได้พยายามยกระดับและปรับปรุงมาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพไว้ รวม 12 มาตรฐาน ซึ่งกล่าวกันว่า ครูที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่คุรุสภากำหนดไว้จะเป็นครูมืออาชีพเป็นครูที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา การที่จะทำให้ครูพัฒนาตนเองดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัดของครูจากปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาครู ให้มีความเชื่อมั่นในความเป็นครูที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานการทำงานในวิชาชีพ ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนางานบริหารและพัฒนาคุณภาพของครู และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความมั่นคง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมสืบไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา เจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเองและการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม
2. เพื่อศึกษาคำแนะนำนักความสำคัญของปัจจัยบางประการ ได้แก่ ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา เจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเองและการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารกับที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา เจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเองและการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแยกรายด้าน
4. เพื่อศึกษาคำแนะนำนักความสำคัญของปัจจัยบางประการ ได้แก่ ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา เจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเองและการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารกับที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแยกรายด้าน

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบว่าปัจจัย ภาระงานสอน ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเองและการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ปัจจัยใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลที่ได้ยังเป็น ประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครูให้กับหน่วยงานทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง นำไปส่งเสริม หรือแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวครูต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูสายการสอน ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ภาค เรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 144 โรงเรียน 4 อำเภอ และมีจำนวนครู 2,397 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสายการสอน ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปรกลุ่มปัจจัย ประกอบด้วย

- 1.1 ภาระงานสอน
- 1.2 ประสบการณ์ทำงาน
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 เจตคติต่อวิชาชีพครู
- 1.5 การรับรู้ความสามารถในตนเอง
- 1.6 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ดังนี้

- 2.1 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่
- 2.2 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับ
- 2.3 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 2.4 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 2.5 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

เสมอ

ผู้เรียน

- 2.6 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 2.7 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 2.8 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 2.9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 2.10 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- 2.11 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 2.12 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. ปัจจัยบางประการ** หมายถึง ตัวแปรที่นำมาศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ประกอบด้วย

1.1.ภาระงานสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนที่ครูได้รับมอบหมายให้สอนในหนึ่งสัปดาห์

1.2.ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู (เกินกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)

1.3.ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของครู แบ่งเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.4.เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็นและความศรัทธา ที่มีต่อวิชาชีพครู ซึ่งอาจเป็นไปทางบวก ทางลบ หรือเป็นกลางอย่างใดอย่างหนึ่ง วัดโดยแบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

1.5.การรับรู้ความสามารถในตน หมายถึง เป็นการตัดสินความสามารถในการแสดงพฤติกรรมตนเองว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดและการรับรู้ในความสามารถนี้มีผลต่อการเลือกการกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้การกระทำนั้นประสบผลสำเร็จ

1.6.การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ในลักษณะของการส่งเสริมช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเพื่อให้ครูในโรงเรียนพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการทำให้ครูเกิดขวัญ กำลังใจ และพึงพอใจในการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ การกำหนดให้มีความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และการจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น

**2. ครู** หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550

**3. การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู** หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการนำแนวคิดและประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทประจำตำแหน่งของครูสายผู้สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

3.1 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

3.2 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

3.3 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

3.4 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

3.5 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้

3.6 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

3.7 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติ เทคนิค วิธีการ หรือ นวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

3.8 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสม กับการเป็นครูอย่างสม่าเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

3.9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

3.10 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

3.11 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ สารสนเทศ เกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.12 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ มากำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้สร้างแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

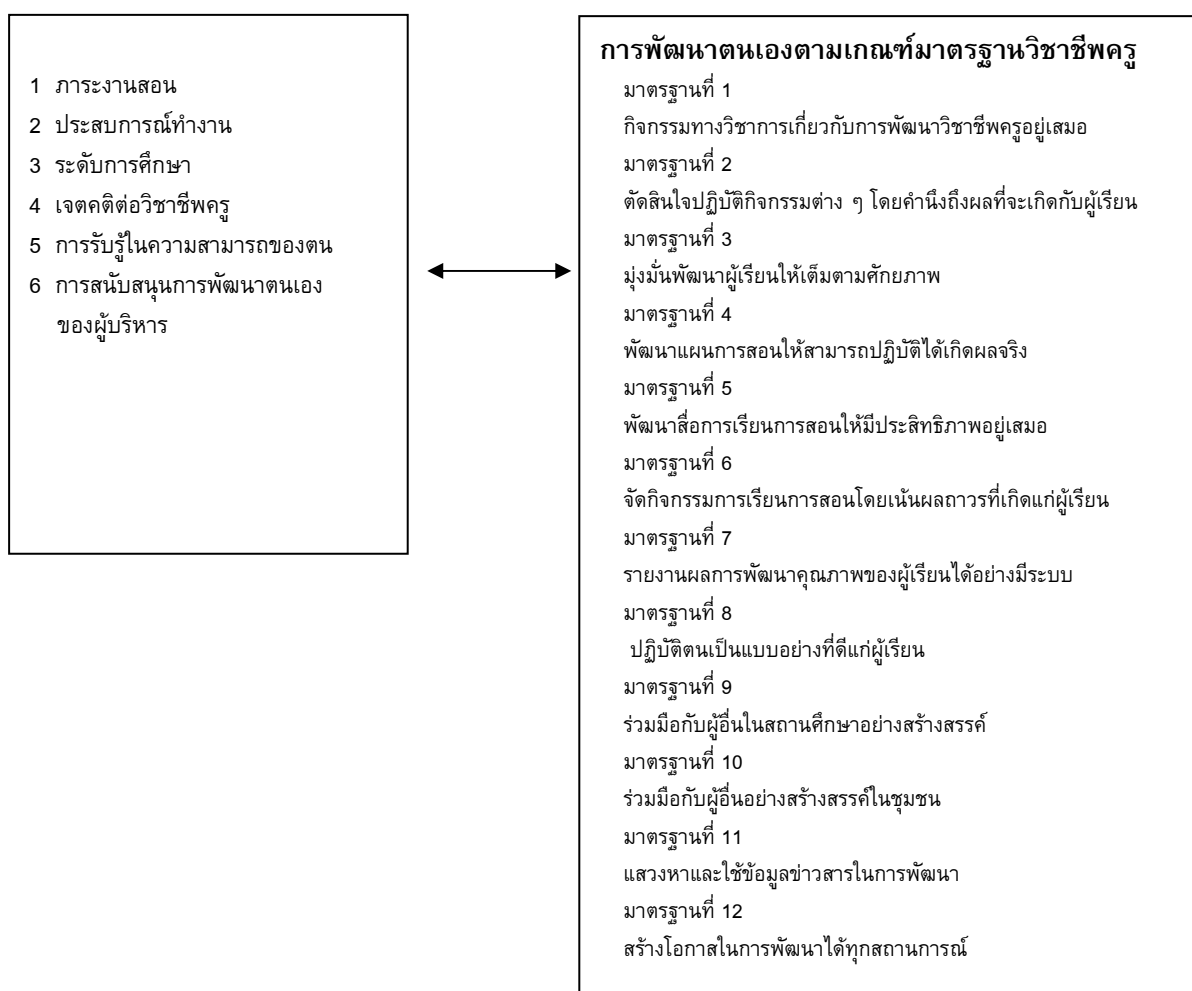
**4. ผู้เชี่ยวชาญ** หมายถึง บุคคลหรือนักวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาวัดผลการศึกษา หรือจิตวิทยาการศึกษา หรือการวิจัยการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ประเมินความเที่ยงตรงของข้อคำถาม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งปัจจัยบางประการ ประกอบด้วย ภาระงานสอน ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเองและการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้และนำทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ มาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสามารถแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้ ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



## สมมุติฐานในการวิจัย

1.ปัจจัยบางประการได้แก่ ภาระงานสอน ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา เจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2

2.ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเนื้อหาต่าง ๆ ตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
  - 1.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
  - 1.2 ความสำคัญ และจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
  - 1.3 รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ
  - 2.1 ความหมายของเจตคติ
  - 2.2 ลักษณะของเจตคติ
  - 2.3 องค์ประกอบของเจตคติ
  - 2.4 การวัดเจตคติ
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถในตน
4. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1.เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

##### ความหมายของการพัฒนาตนเอง

มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้มาก จะกล่าวบางส่วน ดังนี้

พจน์ เพชรบูรณ์ (2528:4-5) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง โดยอาจมีบุคคลอื่นให้การช่วยเหลือสนับสนุนบ้างเพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถดีขึ้น

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529:76) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความคิด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความเข้าใจให้เกิดแก่ตนเอง เพื่อให้ตนเองเป็นคนที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์พร้อมที่จะสร้างประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ได้อย่างเหมาะสมกับความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของตน

ปราณี รามสูต และจำรัส ดวงสุวรรณ (2545 :3) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ในความหมายเชิงจิตวิทยา หมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตน เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่นปรารถนาและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอก ด้านการกระทำที่ดีเพื่อนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า

มิลเลอร์ (สุรินทร์ ปุสาลี 2545 : 9 ; อ้างอิงจาก Miller 1979 : 55)ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น ถือได้ว่าบุคคลเมื่อเติบโตขึ้นเรื่อยๆและในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคน นอกจากนี้ มิลเลอร์ ยังมีความเห็นว่า บุคคลมักจะเรียนรู้โดยผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่างๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์ และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคตยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้เพราะคิดว่าการเรียนรู้ทำให้อนาคตของเขาดีกว่าอดีตที่ผ่านมา ในบางครั้ง บุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและความต้องการที่จะเรียนรู้

จากความหมายของการพัฒนาตนเองตามที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงาม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น เพื่อการนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงหมายถึงความถึงความเจริญก้าวหน้าหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมจากสภาพที่เป็นอยู่ จากความหมายดังกล่าว เมื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองครู อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาของครูคือการที่ครูรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูที่สะสมความรู้และประสบการณ์ได้ดีจะสามารถพัฒนาตนเองได้มากขึ้น

### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่า การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นเรื่องที่น่าสนใจและนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์กรต่างๆให้ความสนใจหลายท่านในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองที่น่าสนใจมากกล่าวถึงไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) ลำดับขั้น ในยุคแรกๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้น ส่วนลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีก 3 ระดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Lahey , 2001 : 384 ; อ้างอิงจาก ปราณี รามสูต , 2548 : 213-218) ซึ่งมีลำดับขั้นดังนี้

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

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในตนเอง รวมถึงความรู้สึกก้าวหน้าและความอบอุ่นทางด้านจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ (Love and belongingness) เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคมความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนหรือผู้แวดล้อม

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

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการตระหนักรู้ เข้าใจสรรพสิ่ง (Need to know and Understand) คือการอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีทักษะและประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรีย์ ความงาม (Aesthetic needs) ได้แก่ ความต้องการบรรลุด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามความคิดของตนและถือเป็นความฝันสูงสุดของแต่ละคน

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่า บุคคลถูกกระตุ้น จากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง เช่น

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการสนองแล้วบุคคลก็จะพอใจและให้ความสนใจและปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการระดับสูงต่อไป

จากทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่ามนุษย์พยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนอย่างต่อเนื่องเรียงลำดับเป็นขั้นตอนตามความสำคัญ กล่าวคือ ในขณะที่ความต้องการที่รุนแรงกว่าได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการอื่น ๆ ก็เกิดตามขึ้นมาแทนที่ ขณะที่มนุษย์เกิดความต้องการ มนุษย์จะกระทำการหลายรูปแบบ เพื่อหาทางสนองความต้องการของตนเอง การพัฒนาตนเองหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว ซึ่งหลักการของทฤษฎีนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจใน

การพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้ครูบรรลุความต้องการด้านความมั่นคงในอาชีพและเกียรติยศชื่อเสียงของครูได้

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

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

จากทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ เมื่อนำมาทำความเข้าใจการทำงานของครู อาจสะท้อนให้เห็นธรรมชาติของคนที่เป็นครูว่า ขณะที่ครูทำงานครูต้องการได้รับความสำเร็จ ต้องการการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน ต้องการมีอำนาจตำแหน่ง และต้องการสิทธิเสรีภาพในการจัดการกับงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเมื่อครูมีพื้นฐานความต้องการเหล่านี้อยู่แล้ว จึงอาจไม่ยากนักที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเสริมเติมเต็มความต้องการดังกล่าว

## 3. ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg 's Two Factors Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ

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

- 1 ความสำเร็จของงาน
- 2.การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
- 3.ความรับผิดชอบ
- 4.ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและลักษณะของงานที่ทำ
- 5.ลักษณะงานที่น่าสนใจ
- 6.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิตได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2546:156)

ปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ปัจจัยนี้ทำหน้าที่คำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน ปัจจัยคำจุนมี 10 ประการ คือ

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

เฮอริชเบอร์ก ได้สรุปปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เป็นปัจจัยที่ตรงกันข้าม แต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน เช่น เงินเดือน สถานภาพทางสังคม สถานภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้คือ การที่คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และมีความรู้สึกในด้านดีนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่โดยคนจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั้นล้วนมีปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงานของครูก็เช่นเดียวกันย่อมต้องมีความมุ่งมั่น อาจเป็นความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จะเป็นแรงจูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุความมุ่งมั่นดังกล่าว

#### 4. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์

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

1. ทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะในเชิงลบของคนตามทฤษฎี X ว่าคนมีลักษณะที่ไม่ดี ดังนี้

(1.1) คนโดยทั่วไป ไม่ชอบการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยงบิดพลิ้วได้จะทำ

หน้าที่ เพื่อจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้นๆ

(1.2) คนไม่ชอบการทำงาน ถ้าให้ทำงานต้องมีการบังคับควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลเมื่อทำดี และทำโทษถ้าไม่ทำงาน

(1.3) โดยทั่วๆ ไปคนจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน แต่อยากมีความมั่นคง

สรุปโดยทั่วๆ ไปแล้ว ทฤษฎี X เป็น ทฤษฎีที่มองคนบางส่วนในแง่ร้ายและคิดว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายแต่อย่างเดียว ไม่มีความต้องการสูงขึ้นไป ดังนั้น ผู้ที่เชื่อในทฤษฎีนี้จึงมักดูแลการทำงานของผู้อื่น ด้วยการบังคับควบคุมลงโทษมากกว่าที่จะจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงส่งทางสังคม หรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

2. ทฤษฎี Y เป็นแนวความคิดที่ยุคใหม่ให้การยอมรับมาก มีความเชื่อเกี่ยวกับคนในทางตรงข้ามกับ ทฤษฎี X ดังนี้

(2.1) คนโดยทั่วๆ ไปไม่ใช้หลีกเลี่ยงงานตลอดเวลา เพราะถ้าเขาได้งานที่ชอบทำงานร่วมกับคนที่ถูกใจ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนเราก็ปรารถนาที่จะทำ แต่ถ้าทำงานเพราะถูกบังคับควบคุม ก็ไม่อยากทำงานนั้น

(2.2) การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษใดๆ ไม่ใช่ทางเลือกที่ดีในการทำงานของมนุษย์ ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้เขาทำงานที่ชอบ ให้รู้จักรับผิดชอบในงานเพื่อทำให้บุคคลเกิดความพอใจและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

(2.3) การที่จะกล่าวว่าคนปัดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นนั้นในการทำงานแต่ชอบความมั่นคง ผู้ที่กล่าวเช่นนั้นอาจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เก่าๆ มากกว่า คนไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวเพียงอย่างเดียว เพราะถ้ามีการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้ว คนก็อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y มีแนวคิดตรงข้ามกับทฤษฎี X และใช้ความเข้าใจมนุษย์ในเชิงจิตวิทยา มาอธิบายกล่าวคือแนวคิดของทฤษฎี Y เป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากสภาพจริง องค์การจะบรรลุเป้าหมายต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์การ โดยมีการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คนก็อยากทำงานและอยากมีความรับผิดชอบในงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางเสริมสร้างพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าได้

จากทฤษฎีที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์และประสิทธิภาพให้กับองค์การได้อย่างมหาศาลภายใต้สภาวะการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ โดยความเป็นจริงแล้วมนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะก้าวไปสู่ความสำเร็จและต้องการที่จะปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การพัฒนาตนเองจึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทั้งมวลและถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการต่อไปตราบใดที่ยังไม่หยุดทำงาน เพราะเป้าหมายหลักคือความสุข การกินดีอยู่ดี ความสำเร็จในหน้าที่การงานและการได้รับการยกย่องจากสังคม จากแนวคิด

และทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วจึงสามารถชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ทุกคนรวมทั้งครูต้องการ การที่บุคคลเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองอยู่เสมอนั้นก็เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเอง และเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในสิ่งที่ต้องการนั่นเอง

### **ความสำคัญ และจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง**

#### **1. ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง**

ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานคือการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เมื่อวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า มีเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้น การปรับตัวในการทำงานก็ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตามไปด้วย การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน ในแง่ของความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 หมวดที่ 7 ว่าด้วยเรื่องครู คุณจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบเกี่ยวกับกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพ จึงมีความสำคัญเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่น่าสนใจมีดังนี้

สุนีย์ สินธุเดชะ (2526 : 159-160) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครู ครูต้องทำหน้าที่สอน อบรม แนะนำให้ความรู้ ข้อคิดแก้ไขปรับปรุงเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีความรู้ทันเหตุการณ์ เป็นคนทันสมัย ควรเป็นหน้าที่ที่ครูต้องทำ

วัชร ทรัพย์มี (2526 : 127) ได้สรุปความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่าบุคคลที่สำรวจตัวเอง ฝึกการยอมรับตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง บุคคลนั้นจะเกิดความคิดและสามารถนำความคิดนั้นไปพัฒนาเจตคติ และพฤติกรรมของตนเองให้มีการปรับตัวและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยตรง การพัฒนาตนเอง เป็นการสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และวิธีการในการทำงานให้สอดคล้องกับความเจริญในสังคมปัจจุบัน

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2541 : 111) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ ต้องมีความเข้าใจซึ่งกัน การพัฒนาตนเองและบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้ทุกคนอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนันท์ สังข์อ่อง (2543 : 83) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีพัฒนาวิชาชีพครูและกำหนดสมรรถภาพครูให้ชัดเจนสอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา

จากแนวความคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง การที่ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์ จะสามารถนำไปพัฒนางานของตนเอง และพัฒนาองค์การได้เป็นอย่างดี และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครูเพราะครูต้องทำหน้าที่สั่งสอน อบรม แนะนำให้ความรู้ ข้อคิดแก้ไขปรับปรุงเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร คือ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีความรู้ทันเหตุการณ์เป็นคนทันสมัย จึงถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญที่ครูต้องทำ

## 2. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายสูงสุด คือการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ และเจตคติต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529 : 2-3) ได้เสนอจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง โดยใช้หลักที่ว่า ต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้เป็นการริเริ่มด้วยตัวบุคคลเองตามความต้องการ และจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นเพียงอุปกรณ์เสริมเท่านั้น จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองดังกล่าว สามารถปฏิบัติได้ตามลำดับ ดังนี้

(1) ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ และค้นหาคุณสมบัติเฉพาะตนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง

(2) สำรวจตัวเองและวิเคราะห์ตัวเองถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจ และ

(3) จุดเด่น จุดด้อย

(4) ตั้งจุดมุ่งหมายในชีวิตที่แน่นอน

(5) ปลุกใจตนเองให้เข้มแข็ง กล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง

(6) ทำตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีทั้งการปรับปรุงบุคลิกภาพ สร้างเสริมลักษณะนิสัย ที่ดีงามด้วยความอดทน

อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2532 : 229) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

(1) เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

(2) เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

(3) เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติภารกิจ

(4) เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

(5) เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการ ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาใช้

(6) เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน

(7) เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์การให้ดีขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองคือการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และเจตคติ ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อความ เจริญก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน โดยต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกันเพื่อให้ สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

### รูปแบบการพัฒนาตนเองของครู

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูไว้หลาย รูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2537 : 14-17) ดังนี้

- (1) การสำรวจและประเมินตนเอง
- (2) การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
- (3) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
- (4) การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
- (5) การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ
- (6) การศึกษาต่อ
- (7) การศึกษาดูงาน
- (8) การเข้ารับการฝึกอบรม
- (9) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
- (10) การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น

จะกล่าวโดยสังเขปเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาตนเองของครู ทั้ง 10 รูปแบบ ดังนี้

#### รูปแบบที่ 1 การสำรวจและประเมินตนเองของครู

“คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะนำความสำเร็จมาสู่ องค์การการพัฒนาตนเองของครูนั้น จะต้องเริ่มจากการพิจารณาตนเองโดยการสำรวจและประเมิน ตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดีขึ้น

พจนี เพชรบุรณิน (2528 : 13) กล่าวถึงการสำรวจตัวเองว่า การที่เราจะทราบว่า ตนเองมีคุณสมบัติอย่างไรก็ควรจะได้ทำการสำรวจตัวเอง ทั้งนี้เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดี หรือไม่ดีอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้หาทางแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น การสำรวจตัวเองทำได้หลาย วิธี เช่น การให้บุคคลใกล้ชิดสำรวจ การสำรวจด้วยตัวเอง การใช้แบบสำรวจ เป็นต้น

สมพร สุกตัญญี (2537 : 211) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงตัวเอง มีแนวทางในขั้นแรก คือ การศึกษาและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การศึกษาและประเมินตนเอง จะทำให้รู้จักส่วนดีและส่วน บกพร่องนั้น ถ้าสามารถแก้ไขได้ก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น วิธีการศึกษาการประเมินตนเอง ได้แก่ การสังเกตตนเอง การให้ผู้อื่นวิจารณ์และบอกจุดบอดที่เรามองไม่เห็น และการใช้แบบ ประเมินตนเอง เช่น แบบสอบถาม แบบวัดทางจิตวิทยา

กระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 62) ได้กำหนดแนวทางการประเมินตนเอง สรุปได้ว่าการประเมินตนเองเพื่อให้รู้จักบกพร่องที่ต้องพัฒนา แล้วพัฒนานตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ โดยสำรวจว่าตนเองมีข้อบกพร่องในด้านใด มีข้อจำกัดอย่างไร วิเคราะห์ตนเองในสิ่งที่ต้องปรับปรุง ค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงอย่างหลากหลายทางเลือก และเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตัวเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกแล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสำรวจและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การสำรวจและประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ ความสามารถ ทั้งในส่วนดีและส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และเกิดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตัวเองต่อไปการพัฒนาตัวเองต่อไปการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง กำหนดให้มือนักวิชาชีพครู ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ

#### รูปแบบที่ 2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานของครู

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

กรกฎ สิงห์โกวิท (2533 : 338) กล่าวถึงการพัฒนาดตนเองในการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการศึกษาจากข้อเขียนในรูปแบบต่างๆ เช่น หนังสือ บทความ เอกสาร ตำรา วารสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง สามารถศึกษาได้ด้วยตัวเอง

ประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา จัดหาเพื่อการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2532 : 31)

(1) เอกสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัดและระดับปฏิบัติต่างๆต้องทราบ

(2) เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่างๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบต่างๆที่เกิดขึ้น

(3) เอกสารที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร หนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ

(4) เอกสารที่เป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานของตนทราบ

การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการพัฒนาดตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

### รูปแบบที่ 3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน หรือกลุ่มที่มีความสนใจสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพนี้เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการจัดตั้งในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความสามารถพัฒนาประเทศชาติต่อไป และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคงในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรวิชาชีพครูที่จัดขึ้นเป็นองค์กรอิสระ จะมีสมาชิกเป็นบุคลากรครูที่มีความรอบรู้ความเข้าใจในระบบการศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรวิชาชีพครูจึงถือว่ามีศักยภาพที่จะเป็นแหล่งองค์ความรู้ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาต่างๆ พัฒนาการศึกษาให้ทันความเจริญก้าวหน้าของโลก รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (พวงรัตน์ วิเวกานนท์. 2538 : 26)

จะเห็นได้ว่าการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพทางด้านการบริหารหรือทางด้านวิชาชีพครูที่ตั้งขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานของทางราชการจัดตั้งในลักษณะของการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา

### รูปแบบที่ 4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนของครู

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สมิต อาชนิจกุล (2534 : 100) การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือพิมพ์รายสัปดาห์เกี่ยวกับข่าวสารและข้อวิพากษ์วิจารณ์ควรอ่านเพื่อให้ทันเหตุการณ์บ้านเมือง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนมีความสำคัญต่อบุคคลและการศึกษา ซึ่ง เสถียร เขยประดับ (2536: 43) สื่อมวลชนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับวิถีการปฏิบัติ เทคนิคใหม่ๆ สามารถทำให้ประชาชนมีโอกาสแสดงบทบาทในการพัฒนาประเทศ สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมนั้นสามารถช่วยได้อย่างมาก

กล่าวได้ว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนเป็นการพัฒนาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ วิทยุ โทรทัศน์ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ และเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

### รูปแบบที่ 5 การศึกษาค้นคว้าและการทำงานทางวิชาการของครู

การศึกษาค้นคว้าการทำงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่งโดยการค้นคว้าข้อมูล ความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการปฏิบัติงานแล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ นักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูไว้ดังนี้

ธีระชัย ปุณณะโชติ (2532 :1) กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการของ ข้าราชการครู สรุปได้ว่า ข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ อบรมสั่งสอนเยาวชนของชาติให้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมต่างๆ ข้าราชการครูที่ดีจึงต้องแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่ได้ผลดีเพื่อนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ครูต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การศึกษาวิจัย การพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ๆ การสร้างผลงานทางวิชาการของครู จะเป็นผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาอีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง โดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้จากเอกสารทางวิชาการ ตำราจากการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

#### รูปแบบที่ 6 การศึกษาต่อของครู

การศึกษาต่อ ถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพิ่มพูนทักษะทางวิชาการให้สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการศึกษาต่อไว้ดังนี้

บุญญ์ โสธร (2526 :275) ได้เสนอแนวคิด วิธีการศึกษาต่อระหว่างปฏิบัติราชการไว้ดังนี้

(1) วิธีการให้ไปศึกษาต่อนอกเวลาทำงานเพื่อให้ใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปปรับรู้การศึกษา คือการที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาต่อในวิชาที่หน่วยงานต้องการ เช่น ให้ไปเรียนเพิ่มเติมในสาขาวิชาต่างๆ โดยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันทางการศึกษาหรือส่งไปเรียนเฉพาะทาง

(2) วิธีการไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรรับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการหรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศก็จัดว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยอีกวิธีหนึ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 318) ได้ให้แนวคิดในการศึกษาต่อไว้ว่าบุคคลที่รับราชการอยู่แล้ว นอกจากจะมีวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาด้วยตนเองแล้ว ยังมีโอกาสที่จะลาศึกษาต่อในประเทศได้อีกด้วย ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการ

จากที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในส่วนของกรุงเทพมหานครเองอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ทั้งนอกเวลาทำงานและการใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการด้วย

#### รูปแบบที่ 7 การศึกษาดูงานของครู

การศึกษาดูงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู โดยการศึกษาและสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองเพื่อเป็นการแก้ไข ปรับปรุงงานตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละบุคคล นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงาน ไว้ดังนี้

หวน พินรุพันธ์ (2528 : 83) กล่าวถึงการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนดีเอนดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนและดำเนินงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น หรือ การศึกษาดูงานต่างประเทศ จะสามารถนำประสบการณ์ใหม่ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก

จากแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูเกิดความคิด ในการพัฒนางาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครู การศึกษาดูงาน สามารถทำได้ทั้ง การศึกษาดูงานในประเทศและการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

#### รูปแบบที่ 8 การเข้ารับการฝึกอบรมของครู

การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นนั้น นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการเข้ารับการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตรดุลย์ (2534 : 212) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ ผู้เกี่ยวข้องควรคำนึงถึงและควรตระหนักว่ามีความสำคัญต่อวิชาชีพ ดังนี้

- (1) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ
- (2) เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้
- (3) เพื่อเป็นการปรับปรุงความเข้าใจ
- (4) เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยม
- (5) เพื่อเป็นการกระตุ้นจิตใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 187) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น อย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงานเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การฝึกอบรมมุ่งที่งานปัจจุบัน การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ทัศนคติ และทักษะได้แก่ พนักงาน ในปัจจุบัน

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 72) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรม ว่าเป็นการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ มิใช่เป็นการทำโทษหรือเป็นปมด้อยว่าบุคคลนั้นเป็นคนไม่มีความรู้ ด้อยประสิทธิภาพ แต่คนที่มีความรู้ยิ่งต้องเข้ารับการอบรมตลอดเวลา เพื่อแสวงหาความรู้ มีการพัฒนาตนเองและการงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างมีระบบ ได้พบปะวิทยากร ได้รับการสอนอธิบาย ได้รับการคำแนะนำตลอดจนตอบคำถามข้อสงสัยได้อ่าน หนังสือ เอกสาร ตำราที่ได้รับความรู้และรายละเอียดประกอบ

ตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลไกสำคัญ นำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผลของการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีระบบ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ เป็นการเพิ่มความรู้ ทัศนคติ

และทักษะ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมนั้น มีทั้งภาครัฐและเอกชน จัดการฝึกอบรมขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้

#### รูปแบบที่ 9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการครู

การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการนั้น เป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่ นอกเหนือจากที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ ครูสามารถเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อ แก้ปัญหาทางด้านวิชาการ หรือปรับปรุงตนเองได้ตรงตามความต้องการและความสนใจของแต่ละ บุคคล นักวิชาการทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2539 : 16) กล่าวว่า iva การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลที่มีความ สนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้เหตุผล แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และความรู้ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่สัมมนา ผลของการสัมมนาคือว่าเป็นผลของ การประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ การสัมมนาอาจใช้เพื่อการประมวลหรือสำรวจปัญหา เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือ ประสบการณ์หรือเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไข ที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อใช้แสวงหาข้อตกลง หรือหาแนวทางการปฏิบัติด้วยการเสนอความ คิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจ หรือกำหนดนโยบายหรือใช้เพื่อและ เปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จากแนวความคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ นอกเหนือจากที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเป็นการประชุมเพื่อศึกษา ค้นคว้า แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่มุ่งพิจารณาโดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปกติผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับทราบ หัวข้อที่จะสัมมนาก่อน เพื่อจะได้ศึกษาเตรียมข้อมูลต่างๆมาใช้ในการสัมมนา

#### รูปแบบที่ 10 การพัฒนาตนเองของครูในลักษณะอื่น

จากการศึกษาแนวคิดในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการที่ นำมาเป็นฐานกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ยังมีนักวิชาการที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครูใน ลักษณะอื่นๆ ดังนี้

ภิญญู สาร (2526 : 273) กล่าวว่า iva การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่หรือ ยังอยู่ในระหว่างการทำงานตามปกติ ทำได้โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การหาหนังสือมาอ่านเอง ตลอดจนการได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

อรรถพ จินะวัฒน์ (2539 : 210) ให้ทัศนะว่า นอกจากบุคคลจะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง แล้ว การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อเป็นสถานที่สำหรับรวบรวมและนำเสนอข้อความรู้ เป็น แหล่งวิทยาการต่างๆ เช่น เอกสาร บทความ ผลงานวิจัย ที่ได้รวบรวมไว้แสดงผลงานการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาตนเอง เป็นต้น รวมทั้งการมีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถติดตามวิทยาการความรู้ใหม่ๆได้

จากรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมด ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและการทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้ารับการฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น ต่างมีรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยมีนักศึกษานักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาครูไว้ โดยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับครู เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาเยาวชน เพราะถ้าการศึกษาล้มเหลวจะมีการกล่าวโทษครูว่าเป็นผู้มีส่วนทำให้การศึกษาเป็นเช่นนั้น ครูจะมีภาพพจน์ตกต่ำเพราะครูขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดการพัฒนาตนเองในหน้าที่การงาน ครูจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

## 2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

### ความหมายของเจตคติ

ฮิลการ์ต (1962 : 614) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง แนวโน้มของการกระทำที่หันเหเข้าหาหรือถอยหนีจากวัตถุ สังกัปหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นความพร้อมก่อนที่จะตัดสินใจตอบสนองต่อลักษณะของวัตถุ สังกัป หรือสถานการณ์ที่ตัวเขาเข้าไปเกี่ยวข้อง

สุโท เจริญสุข (2519 : 39) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึกของคนเราที่มีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวซึ่งมุ่งเฉพาะในด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ชาญชัย ลวิตรังสิมา (2520 : 78) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นความรู้สึกทางใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ความนึกคิด และความเชื่อถือของแต่ละบุคคล เจตคติของบุคคล จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดและพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2520: 38) ได้ให้ความหมายของเจตคติ ว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองสิ่งเร้า ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี และศิรินันท์ ดำรงผล (2538: 219) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ความรู้สึกทั้งทางดีและไม่ดีของบุคคลอันเกิดจากประสบการณ์ที่มีต่อบุคคล หรือสิ่งของหรือสถานการณ์ใด ๆ และมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาตามความรู้สึกดังกล่าว

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540:106) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นในทางสนับสนุนหรือทางต่อต้านก็ได้

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543:54) ได้ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อ ศรัทธา ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้ เจตคดียังไม่เป็นพฤติกรรมแต่เป็นตัวการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีและความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากความคิด ประสบการณ์ที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล วัตถุ สิ่งของและสถานการณ์อาจมีทิศทางในทางบวกหรือลบก็ได้

### ลักษณะของเจตคติ

สุชา และสุรางค์ จันทน์เอม (2518: 100-101) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. เจตคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
2. เจตคติ เป็นเครื่องกำหนดขอบเขต ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ที่บุคคลใช้พิจารณาสิ่งแวดล้อม นั่นคือบุคคลพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ในแง่ที่แตกต่างกัน เพราะคนเรามีเจตคติที่ไม่เหมือนกัน
3. บุคคลแต่ละคนย่อมมีเจตคติต่อสถานการณ์เดียวกันหรือบุคคลเดียวกัน แตกต่างกันไปได้หลายลักษณะแล้วแต่ประสบการณ์ของบุคคลนั้น
4. เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น อาจจะเป็นสิ่งถาวรตลอดไป หรือชั่วคราวก็ได้
5. เจตคติ มีผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนของเด็กมาก

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528: 231) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการได้รับประสบการณ์ มิใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
2. เจตคติเป็นดัชนีที่จะชี้แนวทางในการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ ถ้ามีเจตคติที่ดีก็มีแนวโน้มที่จะเข้าหาหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ตรงกันข้ามถ้ามีเจตคติที่ไม่ดี ก็มีแนวโน้มที่จะไม่เข้าหาโดยการถอนหนีหรือต่อต้านการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เช่น เด็กชอบครูทำให้อยากเรียนรู้วิชาครูสอน ถ้าเด็กไม่ชอบวิชานั้น ๆ หรือไม่ชอบครูคนนั้นก็พยายามหลีกเลี่ยงไม่เรียนวิชานั้น เป็นต้น
3. เจตคติสามารถถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่บุคคลอื่นได้ เช่น บิดา มารดาไม่ชอบบุคคลหนึ่งย่อมมีแนวโน้มทำให้เด็กไม่ชอบบุคคลนั้นด้วย
4. เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากเจตคติเป็นสิ่งที่ได้รับจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ถ้าการเรียนรู้หรือประสบการณ์นั้นเปลี่ยนแปลงไป เจตคดีย่อมเปลี่ยนแปลงไปด้วย

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530: 185-188) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ มิได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เมื่อเกิดการเรียนรู้ ย่อมจะมีความรู้สึกและความคิดเป็น เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ นั้น ๆ

2. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ มิใช่ว่าคนเราชอบหรือเกลียดอะไรแล้วจะต้องชอบหรือเกลียดไปตลอดชีวิต อาจเปลี่ยนแปลงเป็นตรงกันข้ามก็ได้ ถ้าสภาพแวดล้อม สถานการณ์เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงไป เจตคติของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงจากเจตคติที่ยอมรับเป็น เจตคติที่ไม่ยอมรับหรือจากไม่ยอมรับไปสู่ยอมรับก็ได้

3. เจตคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอก เพราะสามารถทราบได้ว่าบุคคลใดมีเจตคติในทางยอมรับหรือไม่ยอมรับ โดยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก อาจแสดงด้วยคำพูดหรือด้วยสีหน้า ท่าทาง

4. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เพราะเจตคติขึ้นอยู่กับหลายประการ เช่น ประสบการณ์ การรับรู้ ความรู้สึก ความคิดเห็น อารมณ์ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ฉะนั้น จึงแปรผันได้

5. เจตคติจากการเลียนแบบ เพราะเจตคติสามารถถ่ายทอดออกไปสู่บุคคลอื่น ๆ ได้

6. ทิศทางและปริมาณของเจตคติ ปริมาณความเข้มข้นของเจตคติ ทิศทางของเจตคติ มี 2 ทิศทาง คือ สนับสนุนหรือต่อต้าน

7. เจตคติ อาจเกิดขึ้นจากความมีจิตสำนึก หรือจากจิตไร้สำนึก คือ เมื่อบุคคลเรียนรู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับอะไรก็จะมีจิตสำนึกกับบริบูรณ์ เพราะได้สังเกตเห็น คิด พิจารณา หาเหตุผล วิเคราะห์ จนแน่ใจว่าถูกหรือผิด ควรหรือไม่ควร ดีหรือเลว เป็นประการใด เจตคติที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้เรียกว่าเกิดจากจิตสำนึก

8. เจตคติ มีลักษณะคงทนถาวรพอสมควร เพราะกว่าบุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใดได้ ต้องใช้เวลานาน ใช้ความคิดลึกซึ้ง พิจารณละเอียดรอบคอบแล้ว เจตคติเกิดจากความรู้สึกที่สะสมมานานพอสมควร จริงอยู่ที่เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าเปลี่ยนแปลงในระยะเวลาชั่วครู่ชั่วยาม หรือในวันหนึ่ง เจตคดีย่อมมีความคงทนยากที่จะเปลี่ยนแปลง

9. บุคคลแต่ละคนย่อมมีเจตคติต่อบุคคล สถานการณ์ สิ่งเดียวกันแตกต่างกันได้ ทั้งนี้แล้วแต่ประสบการณ์ของบุคคลนั้น

วรพัตร์ ภูพันธ์ศรี และศิริพันธ์ ดำรงผล (2538: 220-221) ได้กล่าวถึงลักษณะของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. เจตคติสามารถเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปได้  
2. เจตคติสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคคลอื่น ๆ ได้  
3. เจตคติจะมีทิศทางและมีปริมาณความเข้มข้นที่แตกต่างกันไป เจตคติจะมีทิศทางทั้งที่เป็นทางบวก และทางลบ

4. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เพราะเจตคติขึ้นอยู่กับหลายประการ เช่น อารมณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ความเข้าใจ ประสบการณ์ เป็นต้น ดังนั้นเจตคติ จึงเปลี่ยนแปลงไปได้

5. เจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

6. เจตคติมีลักษณะคงทนถาวรพอสมควร ถึงแม้ว่าเจตคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ แต่ก็มิได้หมายความว่าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภายในวันเดียว

7. บุคคลแต่ละคนย่อมมีเจตคติต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์เดียวกันแตกต่างกันไปได้ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

จากแนวความคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ในลักษณะของความรู้สึกภายในที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกนั้น เช่นนิมาน เช่นนิเสธ และที่เป็นกลาง เจตคติมีลักษณะที่มั่นคงและถาวร แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ และการเรียนรู้ นั้น ๆ

### องค์ประกอบของเจตคติ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530: 185) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive domain) หมายถึง ความรู้ หรือความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของสิ่งที่มีเจตคติ

2. ด้านความรู้สึก (Affective domain) เป็นสภาพทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกทางอารมณ์

3. ด้านการกระทำ (Conative domain) หมายถึง แนวโน้มที่คนจะปฏิบัติต่อสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบ เป็นทิศทางของการตอบสนอง หรือการกระทำในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งเร้าซึ่งอาจจะรู้สึกว่าเป็นดีหรือไม่ดี

4. เจตคติมีความคงทนในตัวเอง เจตคติของคนที่มีต่อเป้าหมายเจตคติรอบ ๆ ตัว เราเองสะท้อนให้เห็นโลกทัศน์ของคน ๆ นั้น มีคุณค่าในการศึกษาจุดมุ่งหมายของชีวิตเขา

5. จากที่รู้ว่าเจตคติเกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการให้การศึกษาเพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีงามตามสังคม จึงต้องศึกษาสัญชาติญาณและปรับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีอิทธิพลต่อเจตคติของคนตามที่ต้องการ

6. ในสาขาวิชาสังคมวิทยา นักสังคมวิทยาหลายคนให้ความเห็นว่าเจตคติเป็นศูนย์ความคิดและเป็นฐานของพฤติกรรมสังคม การจะปรับระบบกลไกของสังคมจึงควรเปลี่ยนแปลงเจตคติของแต่ละบุคคล

### การวัดเจตคติ

เครื่องมือวัดเจตคติ ที่ใช้ในปัจจุบันมีหลายแบบแต่ในการศึกษารังนี้ จะเสนอเครื่องมือวัดเจตคติแบบลิเกิต บางทีเรียกว่า Summated Rating Method ลิเกิต สร้างเมื่อ ค.ศ. 1932 และเป็นวิธีการสร้างที่ง่ายกว่าวิธีของเทอร์สโตน มีความเชื่อมั่นสูงและพัฒนาเพื่อวัดด้านความรู้สึกได้หลายอย่าง เครื่องมือวัดเจตคติแบบนี้เป็นวิธีประเมินน้ำหนักความรู้สึกของข้อความในตอนหลัง คือหลังจากเอาเครื่องมือไปสอบวัดแล้ว การสร้างข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อเป้าหมายเจตคติจะต้องให้ครอบคลุมและสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ข้อความอาจจะเป็นทางบวกหมดหรือ ทางลบหมด หรือผสมกันก็ได้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 90)

### 3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

#### 3.1 การรับรู้ในความสามารถของตน (Perceived Self-Efficacy)

##### 3.1.1 ความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura.1986 :391) ให้นิยามของการรับรู้ในความสามารถของตนว่า เป็นการรับรู้ในความสามารถของตนที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งความสามารถของตนนี้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

ซัง (Shunk.183 : 89) สรุปความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนว่าเป็นการตัดสินใจความสามารถในการแสดงพฤติกรรมตนเองว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดและการรับรู้ในความสามารถนี้มีผลต่อการเลือกการกระทำ ความพยายาม และความอดทนต่อความยากลำบาก เพื่อให้การกระทำนั้นประสบผลสำเร็จ

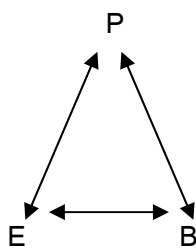
จิตติพัฒน์ สงบกาย (2533 : 17) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนว่า คือการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนว่าสามารถกระทำพฤติกรรมบางอย่าง ในสภาพที่เฉพาะเจาะจงได้หรือไม่ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่

จิตติมา จุ่มทอง (2537 : 12) ได้สรุปความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนเกี่ยวกับการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบางอย่างว่าตนเองมีความสามารถที่จะนำทักษะต่างๆที่มีอยู่มาใช้ได้หรือไม่ในระดับใด ซึ่งจะเกี่ยวกับทักษะที่ตนเองเคยมีอยู่และทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าตนสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่ตนมีอยู่

จากความหมายของการรับรู้ในความสามารถของตนของนักศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่าการรับรู้ในความสามารถในตน หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในความสามารถในตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการแสดงออก โดยสามารถจัดประเมินได้ว่าตนเองนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ และการรับรู้ในความสามารถของตน ก็ยังมีผลต่อความพยายามในการกระทำ และยังสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้

##### 3.1.2 ทฤษฎีการรับรู้ในความสามารถของตน

การรับรู้ในความสามารถของตนมาจากทฤษฎีปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของอัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura. 1986) ดังแสดงไว้ในภาพประกอบ 2



B : พฤติกรรม (Behavior)

P : องค์ประกอบของบุคคล (Personal Factor)

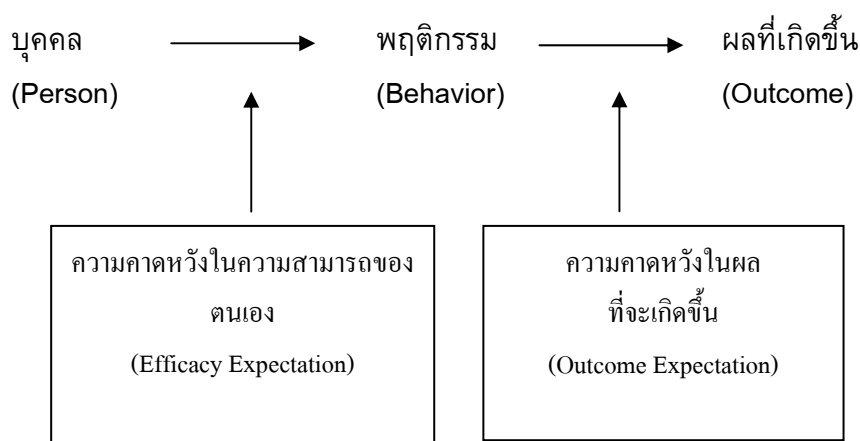
E : องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม (Environment Factors)

ภาพประกอบ 2 แสดงการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ 3 ประการ

จากภาพประกอบแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรม องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมนั้นต่างเป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลซึ่งเหตุผลซึ่งกันและกัน แบนดูรา (Bandura . 1977: 191:215) ได้เสนอว่าบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ

1. ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) แบนดูรา (Bandura) ได้ให้ความหมายความคาดหวังในความสามารถของตนเองว่า เป็นการประมาณความสามารถของบุคคลว่า ตนสามารถทำพฤติกรรมต่างๆที่กำหนดไว้ได้ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นก่อนกระทำสำหรับความสามารถของตนเองในระยะต่อมา แบนดูรา (Bandura . 1986) ได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า การรับรู้ในความสามารถของตน (Perceived Self Expectation) แทนความหมายตามเดิม โดยในครั้งนี้ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลจัดสนใจเกี่ยวกับความสามารถของตน ที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลประมาณค่าถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่ปฏิบัติ จะนำไปสู่ผลตามที่คาดหวังไว้เป็นการคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากพฤติกรรมที่ได้ทำ เพื่อให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้น แบนดูรา (Bandura) ได้เสนอภาพแสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตน และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura . 1977 : 193)

สามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นเป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตนและความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแสดงไว้ดังภาพประกอบ 4

การคาดหวังในผลลัพธ์

|                            | สูง                    | ต่ำ                       |
|----------------------------|------------------------|---------------------------|
| การรับรู้ในความสามารถของตน | มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน | มีแนวโน้มที่จะทำแน่นอน    |
|                            | มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ    | มีแนวโน้มที่จะไม่ทำแน่นอน |

ภาพประกอบ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ในความสามารถของตนและความคาดหวังในผลลัพธ์

จะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่เกิดขึ้นได้ว่า ถ้าหากบุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองสูงและมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นสูงเช่นเดียวกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่ำ และมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำที่จะเกิดขึ้นต่ำด้วยก็มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรมแน่นอน หรือการรับรู้ในความสามารถของตนเป็นไปในทางตรงกันข้ามกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นบุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้น

จากรูปแบบนี้ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าเมื่อกระทำพฤติกรรมจะได้รับผลที่ต้องการหรือไม่ และการรับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นหรือไม่ เนื่องจากมนุษย์เรียนรู้ว่าการกระทำไหนนำไปสู่ผลลัพธ์ใด แต่ความสามารถของมนุษย์แต่ละคนที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ มีขีดจำกัดไม่เท่ากัน ตัวอย่างเช่น การสอบชิงทุนไปศึกษาในต่างประเทศ หรือการสอบแข่งขันศึกษาต่อ มีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถไม่พอที่จะสอบได้ แนวโน้มที่เขาไปสมัครสอบจะน้อยลง อาจจะตัดสินใจไม่ไปสอบ เพื่อหลีกเลี่ยงความผิดหวังเป็นการพลาดโอกาสที่ตนเองจะสิ่งที่ปรารถนานั้น ความมั่นใจในการตัดสินใจว่าคุณมีความสามารถแค่ไหนเป็นตัวชี้ให้เห็นว่าบุคคลพยายามทำงานนั้นมากเพียงใด ถ้าเขารับรู้ว่าคุณไม่มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมให้เสร็จจะได้เกิดความกลัว และพยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมนั้น การรับรู้ในความสามารถของตนช่วยให้เกิดความไม่หวาดหวั่นล่วงหน้าในการทำงาน และทำให้เกิดความเพียรพยายามไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ยิ่งมีการรับรู้ในความสามารถของตนมากจะยิ่งมีความพยายามและกระตือรือร้นในการทำงานมาก การที่บุคคลพยายามทำงานในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะเป็นแรงเสริมในการรับรู้ในความสามารถของตน และทำให้เกิดความกลัวน้อยลงเมื่อประสบเหตุการณ์เช่นเดิม แต่ถ้าบุคคลล้มเลิกการทำงานโดยง่ายจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง และเกิดความกลัวงานนั้นมากขึ้น (Bandura . 1977: 78-80)

นอกจากนี้องค์ประกอบทั้งสองยังส่งผลต่อสภาวะความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลด้วย โดยบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนสูงในสภาพการณ์ที่ถูกให้คุณค่าแก่ความสำเร็จสูงจะเกิดความมั่นใจ มีความต้องการที่จะทำกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จ ส่วนบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนสูงแต่คาดหวังว่าจะมีการตอบสนองจากสภาวะแวดล้อมต่ำนั้น คือ คาดว่าการมีการตอบสนองของภาวะแวดล้อมต่ำด้วย เขาจะถอนตัวออก ไม่สนใจและถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำแต่ได้รับการให้คุณค่าหรือตอบสนองจากภาวะแวดล้อมสูง จะเกิดการลดคุณค่าของตนเองและหมดกำลังใจ (Bandura . 1977: 20)

แบนดูรา (Bandura . 1977: 393-395) ได้กล่าวถึงว่า การรับรู้ในความสามารถของตนมีผลต่อบุคคลในด้านต่างๆ คือ

1. พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) การที่บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำในสภาพการณ์ใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อในความสามารถของเขา แต่ในขณะเดียวกันบุคคลจะเลือกทำงานนั้นถ้าเขารับรู้ว่าคุณมีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ การรับรู้ในความสามารถของตนอย่างถูกต้องเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จ บุคคลที่จะประเมินความสามารถของตนสูงเกินไป มักเลือกทำกิจกรรมที่เขาไม่สามารถจะทำให้สำเร็จได้และเมื่อประสบความล้มเหลวจะส่งผลให้เกิดความเครียด ความผิดหวัง และรู้สึกว่าคุณล้มเหลวนี้เป็นสิ่งเลวร้ายไม่สามารถแก้ไขได้ และหากประเมินความสามารถของตนเองต่ำเกินไปก็จะทำให้เขาจำกัดตัวเองทำให้ขาดประสบการณ์ ได้รับสิ่งดีๆ ดังนั้นการประเมินความสามารถของตนนั้น กิจกรรมที่เลือกมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง

## 2. การใช้ความพยายามและความพากเพียร (Effort Expenditure And Persistence)

การรับรู้ในความสามารถของตน เป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะใช้ความพยายามมากเพียงใด และจะยังคงพากเพียรที่จะทำกิจกรรมไปนานเท่าไร เมื่อได้เผชิญกับอุปสรรคต่างๆหรือประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ บุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนเองสูง จะยังคงมีความพยายามและพากเพียรในการทำงานนานกว่าบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ และการใช้ความพยายามมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลานั้น ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง มีความแตกต่างระหว่างความพยายามที่ใช้ในการเรียนรู้กับช่วงทักษะการเรียนรู้ไปใช้ ในตอนเรียนรู้ คนที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูงอาจรู้สึกว่าการจำเป็นมีน้อยที่ต้องใช้ความพยายามมากในตอนเรียนรู้ แต่เมื่อนำทักษะการเรียนรู้ไปใช้จะใช้ความพยายามน้อยกว่า

3. รูปแบบการคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ (Thought And Emotion Reaction) บุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาทางอารมณ์ต่อตนเองในทางลบ เช่น ไม่มีความสุข หวากหัว้น มีความเครียดสูง กระทำพฤติกรรมต่างๆ อย่างไม่เต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลให้บุคคลประสบความล้มเหลวในการกระทำมากขึ้น ส่วนบุคคลซึ่งรับรู้ในความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามและเอาใจใส่ในการทำพฤติกรรมต่างๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรคบุคคลจะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามและเอาใจใส่ในการทำพฤติกรรมต่างๆ มาก และเมื่อพบกับอุปสรรคบุคคลจะกระตุ้นตนเองให้ใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ยังมีอิทธิพลต่อการคิดแก้ปัญหาที่ยาก คนที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูงมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่เขายังพยายามไม่เพียงพอ แต่คนที่มีความพยายามพอๆกัน แต่เชื่อในความสามารถของตนเองต่ำจะเห็นว่า ความล้มเหลวเกิดจากการที่ตนเองไร้ความสามารถ

4. เป็นผู้กำหนดที่เกิดขึ้นมากกว่าเป็นการทำนายพฤติกรรม (Human As Producer Rather Than) การกระทำพฤติกรรมและยอมรับผลต่างๆที่เกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมของตนเอง จะเลือกกระทำพฤติกรรมที่มีลักษณะท้าทายและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้การกระทำนั้นบรรลุถึงเป้าหมาย แม้จะประสบความล้มเหลวในบางครั้ง เขาจะไม่ท้อถอยและอ้างเรื่องของโชคชะตา แต่จะให้เหตุผลของความล้มเหลวในบางครั้ง เขาจะไม่ท้อถอยและอ้างเรื่องของโชคชะตา แต่จะให้เหตุผลของความล้มเหลวที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จต่อไป ซึ่งต่างจากบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ มักไม่ลงมือกระทำอย่างเต็มที่ แต่จะให้อ้อมความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการกระทำเป็นไปตามการรับรู้หรือคำทำนาย และมักหลีกเลี่ยงการกระทำที่ยาก ขาดความพยายาม มีความท้อถอยและยอมแพ้ และมีความเครียดสูง

การรับรู้ในความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล คือถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งสูง จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วยในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่ำ จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่แสดงพฤติกรรมนั้นเลย อย่างไรก็ตาม

แม้ว่าบุคคล จะมีการรับรู้ความสามารถของตนสูง แต่บุคคลอาจจะไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้ (Bandura . 1977: 395-399)

1.ขาดสิ่งจูงใจหรือภาวะกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรม แม้ว่าบุคคลจะรับรู้ในความสามารถของตนเพียงพอสำหรับการกระทำพฤติกรรม แต่อาจไม่กระทำพฤติกรรมก็ได้ ถ้าเขาคิดว่าไม่ได้รับผลตอบแทนใดๆ หรืออาจจะยับยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ ถ้าบุคคลขาดกำลังด้านทรัพยากรอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็น

2.ความผิดพลาดในการประเมินผลกรรมที่จะเกิดขึ้น หากบุคคลประเมินพฤติกรรมที่ตนจะได้รับจากการกระทำที่ผิดพลาดไป จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่ตนจะกระทำพฤติกรรมนั้น

3.ความไม่ทันการณ์ในความสามารถของตน เนื่องจากประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากบุคคลไม่ได้ประเมินตนเองตลอดเวลาจะทำให้การตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองผิดพลาดไปมีผลทำให้บุคคลไม่กระทำพฤติกรรม

4.การประเมินเกี่ยวกับรับรู้ในความสามารถของตนผิดพลาดไป บางครั้งบุคคลการรับรู้ ในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง (Global) แต่กลับรับรู้ในความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะผิดพลาดไปโดยประเมินว่าตนมีความสามารถในการทำงานส่วนที่จำเพาะต่ำ ดังนั้นแม้จะรับรู้ในความสามารถในการทำงานของตนโดยภาพรวมสูง แต่บุคคลก็จะไม่กระทำพฤติกรรม

5.การประเมินความสำคัญของทักษะย่อยๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการกระทำพฤติกรรมผิดพลาดการที่บุคคลคิดว่าเขาขาดทักษะหรือมีทักษะต่าง ๆ ไม่เพียงพอจะทำให้เขาไม่กระทำพฤติกรรมนั้นๆ

6.เป้าหมายของการกระทำพฤติกรรมคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ไม่สามารถปฏิบัติได้

7.การรู้จักตนเองที่ไม่ถูกต้อง อาจเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ชัดเจนหรืออาจถูกบังคับให้กระทำ หรือได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจากภายนอก

### 3.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ในความสามารถของตน

แบนดูรา (Bandura . 1977 : 81-82 , 1986 : 399-401) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ในความสามารถของตนพัฒนามาจากปัจจัย 4 หลัก ดังนี้ คือ

1.การประสบความสำเร็จจากการกระทำ (Enactive Attainment) จัดเป็นแหล่งที่สำคัญที่สุด เพราะเกิดจากประสบการณ์ความสำเร็จที่แท้จริงของบุคคลนั้น ความสำเร็จจะทำให้ประเมินตนเองสูงประสบความสำเร็จความล้มเหลวบ่อยๆ จะทำให้ประเมินความสามารถของตนต่ำลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าความล้มเหลวหลายครั้งนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าเหตุการณ์ปกติและไม่ได้แสดงว่าเขาขาดความพยายามหรือแสดงถึงว่ามีเหตุการณ์ภายนอกไม่พึงประสงค์

2.การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) การที่เห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนทำกิจกรรมได้สำเร็จก็สามารถเพิ่มความรู้สึกว่าตนมีความสามารถ คือ บุคคลนั้นจะเห็นว่าตนก็มีความสามารถที่จะทำกิจกรรมทำนองเดียวกันนั้นได้สำเร็จเช่นกัน และการที่สังเกตบุคคลอื่นที่เห็นว่า

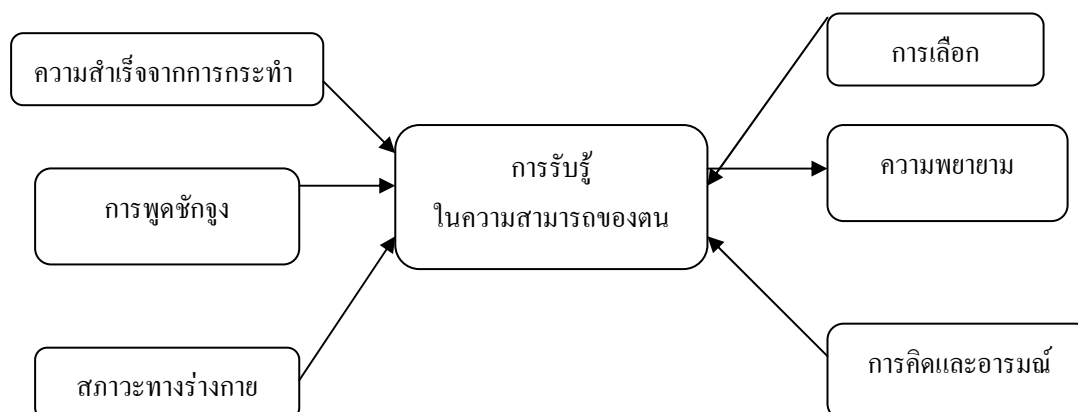
มีความสามารถใกล้เคียงกับตนประสบความสำเร็จทุกอย่างที่เขาได้ใช้ความพยายามมากแล้วก็จะทำให้การตัดสินใจความสามารถของตนต่ำลงและความพยายามก็จะลดลง

3.การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายที่จะทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ ผู้ถูกชักจูงมักมีความพยายามในการกระทำกิจกรรมนั้นๆมากขึ้น การพูดชักจูงที่จะได้ผลมากขึ้นจะต้องเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ การพูดชักจูงในเรื่องที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงอาจก่อให้เกิดความล้มเหลว ซึ่งจะทำให้ผู้ชักจูงไม่ได้รับความเชื่อถือ เป็นการทำลายความความรู้สึกของผู้ฟังว่าคุณมีความสามารถทำได้ ส่วนผู้ที่ถูกชักจูงว่าตนไม่มีกิจกรรมที่ทำหายและล้มเลิกการกระทำเร็วเมื่อพบกับอุปสรรค

4.สภาวะทางร่างกาย (Physiological State) บุคคลมักใช้ข้อมูลด้านสภาวะทางร่างกายในการตัดสินใจความสามารถของตน เช่น การตื่นเต้นมากเกินไปจะทำให้ทำกิจกรรมได้ไม่ดี บุคคลจะคิดว่า ตนทำได้ไม่สำเร็จ เมื่อสภาวะทางร่างกายไม่ป็นป่วนหรือเครียด การฝึกบุคคลลดสภาวะกระตุ้นทางอารมณ์ลงได้จะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน สภาวะทางร่างกายที่กล่าวถึงยังรวมถึงความอ่อนล้า เหนื่อยหอบ และความเจ็บปวดด้วย

จากการกล่าวถึงปัจจัยทั้งสี่ปัจจัยของการรับรู้ในความสามารถของตนของแบนดูรา (Bandura) นั้นเพื่อให้มองเห็นภาพรวมได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เบทซ์ (Betz, 1992 : 23) ได้เสนอรูปภาพของการรับรู้ในความสามารถของตนของแบนดูรา (Bandura) ไว้ดังภาพประกอบ 7 ซึ่งจากภาพประกอบ 7 ซึ่งจากภาพได้แสดงถึงการพัฒนาการรับรู้ในความสามารถของมนุษย์โดยผ่านจาก 4 ปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งแสดงไว้ในด้านซ้ายมือของภาพ ซึ่งจะเกิดขึ้นก่อนการรับรู้ในความสามารถของตน ส่วนผลที่เกิดขึ้นภายหลังความเชื่อในความสามารถของตนจะแสดงไว้ด้านขวาของภาพ ซึ่งจะ เป็นลักษณะของพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะด้วยกันคือ แบบเลือกที่จะเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงในขอบเขตของปัญหานั้น การปฏิบัติงานที่ยากหรือง่ายและมีความพยายามหรือความคงทนในการเผชิญหน้ากับอุปสรรค ซึ่งในส่วนที่เกิดขึ้นภายหลัง จะมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้สามารถตั้งสมมติฐานของพฤติกรรมนั้นๆได้

### ที่มาของการรับรู้ในความสามารถของตน



ภาพประกอบ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมเบทซ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในความสามารถของตนเองกับพฤติกรรมของบุคคลแบบดูว์รา (Bandura) เชื่อว่าการรับรู้ในความสามารถของตนเองมีความสำคัญและมีผลต่อการกระทำของบุคคลมีผลต่อการเลือกกิจกรรม การใช้ความพยายาม ความอดทนในการทำงาน การคิด และปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคล บุคคล 2 คน อาจมีความสามารถที่แตกต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่ต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ในความสามารถที่แตกต่างกันในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้าการรับรู้ในความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกัน แบบดูว์รา (Bandura) เห็นว่าความสามารถของตนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับความเชื่อในความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้นๆ นั่นคือ ถ้าเรามีความสามารถจะมีความอดทน อุทิศหาไม่ทอดง่าย ๆ และประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans . 1989 :74 )

จะเห็นได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการดังกล่าวมาแล้ว ทั้งประสบการณ์ส่วนตัวและอิทธิพลจากบุคคลอื่น ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองอาจเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งหรือหลายปัจจัยก็ได้ ความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเองเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลมากที่สุด

### 3.เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

มาตรฐานวิชาชีพครู คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดในการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งคุรุสภา ในฐานะองค์กรวิชาชีพครู ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ต่อคณะกรรมการข้าราชการครู เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินและพัฒนาครู คณะกรรมการข้าราชการครูนำเสนอเกณฑ์ดังกล่าวต่อกระทรวง ศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการได้รับเป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ

กระทรวงศึกษาธิการเพื่อถือปฏิบัติแล้วในการประชุมคณะกรรมการข้าราชการครู ครั้งที่ 7 / 2538 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2538 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 มี 11 มาตรฐานและเพิ่มเติมมาตรฐานที่ 12 โดยคณะกรรมการชุดเดิม และได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2544 รวมเป็น 12 มาตรฐาน (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา.2544: 29)

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ทั้ง 12 ข้อ เป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู เกณฑ์แต่ละข้อมีคำอธิบายและมีระดับคุณภาพ กำหนดไว้ 2 ระดับ ครูสามารถนำเกณฑ์ไปปฏิบัติได้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

คำอธิบายการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กร หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีรายงานและ ผลงานที่ปรากฏชัดเจน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

(1.1) การศึกษาเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ

(1.2) การเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

(2.1) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

(2.2) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการ กิจกรรมขององค์กร วิชาชีพครู

(2.3) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

(3.1) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง

(3.2) เป็นวิทยากรประชุม อบรม สัมมนาหรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบายการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น การเลือกกิจกรรมการเรียน การสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

- (1.1) เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง
- (1.2) เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน
- (1.3) เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยพิจารณาจากการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก

- (3.1) กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน
- (3.2) กิจกรรมและงานต่างๆในหน้าที่ครู ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทุกด้าน

(3.3) กิจกรรมและการปฏิบัติงานต่างๆแสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของครูอย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

คำอธิบาย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

### ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก

- (1.1) มีการตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้เนื้อหาเป็นหลัก
- (1.2) การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก

(2.1) มีการตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาด้านต่างๆของผู้เรียนเป็นหลัก

(2.2) การจัดกิจกรรมเสริมความเสริมความสามารถของผู้เรียนโดยการปรับเปลี่ยนวิธีสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

(3.1) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคนเป็นรายสมรรถภาพ

(3.2) การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและเต็มศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา

(3.3) การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง

คำอธิบาย พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

(1.1) แผนการสอนที่ใช้มีองค์ประกอบต่างๆครบถ้วนสัมพันธ์กัน

(1.2) แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

(1.3) แผนการสอนที่ใช้เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้

ระดับ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครูและสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

(2.1) แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่างๆครบถ้วนสัมพันธ์กัน

(2.2) แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงมากขึ้น

(2.3) แผนการสอนที่มีการปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

ระดับ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง โดยพิจารณาจาก

(3.1) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่างๆครบถ้วนสัมพันธ์กัน

(3.2) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

(3.3) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

คำอธิบาย พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึงการประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสมโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอน กับองค์ประกอบของการสอนคือ ผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

(2.1) ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรมและจุดประสงค์ของการเรียนรู้

(2.2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษา

(2.3) สื่อมีความหลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน

(2.4) ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอนตามความรู้สึกรู้สึกคิด และการตัดสินใจของตนเอง

ระดับ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุง สื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

(3.1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน

(3.2) สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น

(3.3) ประเมินการใช้สื่อและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

(3.4) เผยแพร่สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึงการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

(1.1) ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้

(1.2) ผู้เรียนปฏิบัติงานตามแบบหรือทำตามอย่าง

(1.3) ผู้เรียนทำตามข้อกำหนดหรือคำสั่ง

ระดับ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอดเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

(2.1) ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

(2.2) ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ  
ระดับ 3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดกระบวนการและสร้างนิสัยเป็นหลักโดยพิจารณาจาก

(3.1) ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้สถานการณ์ต่างๆอย่างหลากหลาย

(3.2) ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติงานตามศักยภาพ

(3.3) ผู้เรียนประเมินตนเอง และปรับปรุงตนเอง

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างระบบ

คำอธิบาย รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ปัญหา ความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือ ห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

(1.1) ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนา ที่เป็นภาพรวม กลุ่มใหญ่ หรือผู้เรียนทั้งห้อง

(1.2) เทคนิควิธีการ นวัตกรรมที่นำเสนอ เป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนเป็นภาพรวม กลุ่มใหญ่ หรือผู้เรียนทั้งสอง

(1.3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรมที่เป็นภาพรวมของการพัฒนา ผู้เรียนทั้งห้อง

(1.4) ข้อเสนอแนะใหม่ๆที่เป็นการเสนอในการปฏิบัติต่อผู้เรียนเหมือนกันทั้งห้อง

ระดับ 2 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือ ห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

(2.1) ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนก เป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่นๆ

(2.2) เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอ ในการพัฒนาผู้เรียนสนอง ตอบต่อ สภาพของผู้เรียนรายกลุ่ม

(2.3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาผู้เรียน รายกลุ่ม

(2.4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับของ ผู้เรียน

ระดับ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นราย บุคคล โดยพิจารณาจาก

(3.1) ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นรายบุคคล

(3.2) เทคนิควิธีการ และนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสนองต่อสภาพความแตกต่าง ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

(3.3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

(3.4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยาวาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก

(1.1) การแต่งกายเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ

(1.2) การใช้วาจาสุภาพ

(1.3) มีความประพฤติเรียบร้อย

(1.4) มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน

(1.5) รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำหรือแก้ไขข้อบกพร่อง ในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนการสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอนโดยพิจารณาจาก

(2.1) การให้คำแนะนำ

(2.2) การเชิญชวนให้ปฏิบัติ

(2.3) การแก้ไขข้อบกพร่อง

(2.4) การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีเลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

(3.1) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา

(3.2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง

(3.3) เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน

(3.4) เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ การยอมรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความสามารถ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของเพื่อน

ร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดจากการกระทำนั้น

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

- (1.1) ความเข้าใจงาน
- (1.2) ความสำเร็จของงาน
- (1.3) ความเต็มใจและรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

- (2.1) การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
- (2.2) การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- (2.3) ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย
- (2.4) ผลงานของสถานศึกษابรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณา จาก

(3.1) การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- (3.2) การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
- (3.3) การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
- (3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

คำอธิบาย ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง ตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานอื่น เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายให้ครบถ้วนบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

- (1.1) ความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
- (1.2) ความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
- (1.3) ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัด โดยพิจารณาจาก

- (2.1) การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
- (2.2) การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม

(2.3) ความพึงพอใจระหว่างการปฏิบัติงาน

(2.4) ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานการศึกษาเพื่อชุมชน และร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

(3.1) การเป็นผู้นำวางแผนพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(3.2) การเป็นผู้นำในการพัฒนางานทำให้งานมีประสิทธิภาพเป็นระบบ

(3.3) ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน

(3.4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คำอธิบาย แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นคว้า การสังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 สามารถแสวงหาใช้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศและระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก การมีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ระดับ 3 สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสารที่นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

(3.1) การจัดระบบข้อมูลข่าวสารได้

(3.2) การให้บริการข้อมูลข่าวสารได้

(3.3) การนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

คำอธิบาย สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ มากำหนดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาวิกฤติต่างๆในลักษณะเดียว โดยพิจารณาจาก

(1.1) การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาแบบตรงตัว ใช้ตัวแปลตัวเดียว ลักษณะเดียวมีสูตรตายตัว

(1.2) กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนหรือการแก้ปัญหา มีทางเลือกทางเดียว ไม่คำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ

ระดับ 2 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาใช้องค์ประกอบรอบด้าน โดยพิจารณาจาก

(2.1) นำองค์ประกอบรอบด้านมาช่วยในการพัฒนาหรือการแก้ปัญหา

(2.2) นำเอาข้อมูลมารวบรวมสร้างทางเลือกหลายๆทางแล้วเลือกทางเลือกที่ดีกว่า

(2.3) สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้กลับผู้เรียนเพื่อขจัดปัญหาเดิมที่จะเกิดขึ้นได้ในภายหน้า

(2.4) ใช้แนวทางในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไข

ระดับ 3 สร้างกิจกรรมการเรียนรู้จากปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจาก

(3.1) การนำเสนอองค์ประกอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ

(3.2) ให้ผู้เรียนรู้จากผลกระทบการกระทำของตน ประเมินการแสดงของตนว่ามีผลดี มีจริยธรรมความงามมากน้อยเพียงใด

(3.3) ให้ผู้เรียนเรียนสร้างแนวทางในการพัฒนาตน เพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถาวร

เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 12 มาตรฐาน เป็นเกณฑ์การปฏิบัติตนและเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำมาใช้ในการประเมินตนเองได้ หรือผู้บริหารอาจใช้เกณฑ์ดังกล่าวประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู และเป็นการใช้แนวทางในการพัฒนาครู

#### 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ดังนี้

##### งานวิจัยในประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2532 : 44-48) ได้ทำการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าครูประถมศึกษา ความสามารถทั่วไปอยู่ในระดับดี มีความสามารถในการฝึกอบรมได้เด็กได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น รับผิดชอบ ขยัน ประหยัด อยู่ในระดับดีมาก มีความรู้สึกร่าเริงแจ่มใส มีอารมณ์ดูแลเอาใจใส่และหวังดีต่อเด็ก มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตั้งใจทำงานมีความกระตือรือร้นอยากเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก ใช้เทคนิคการสอนแบบบรรยาย เป็นส่วนใหญ่ การใช้อุปกรณ์การสอนในลักษณะรูปภาพ แผนภูมิ ของจริง และบัตรคำ ในการ

ประเมินผลการเรียนใช้การซักถามและตรวจงาน แต่ครูไม่ได้เตรียมการสอนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ครูไม่เห็นความสำคัญของการเตรียมการสอน พฤติกรรมการสอนของครูมีการใช้การเสริมแรงทางบวกมากกว่าทางลบ มีการแสดงความรัก ความเป็นมิตร และยิ้มแย้มแจ่มใสมากกว่าการโกรธเกรี้ยวกราด และแสดงความไม่พอใจ มีการแสดงออกซึ่งความมีเหตุผลเห็นอกเห็นใจมากกว่าการใช้อำนาจขู่เข็ญ ตำหนิ หรือลงโทษ เอาใจใส่ดูแลเด็กโดยการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการเรียนช่วยเหลือเด็กเรียนช้าและส่งเสริมเด็กเรียนเก่ง

เนืองนิตย์ จำแก้ว (2550:78-82) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัด หรือหน่วยงานอื่นที่จัดขึ้น ปรากฏว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ครูเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูสายวิชาสามัญและสายอาชีพมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิพย์ อรุณทอง (2541:68-70) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่า ครูผู้สอนปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 1 อยู่ในระดับน้อย ส่วนมาตรฐานที่ 2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 และ 12 ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นว่า ครูผู้สอนปฏิบัติตามอยู่ในระดับมาก ส่วนมาตรฐานที่ 3 และ 7 ผู้บริหารเห็นว่า ครูผู้สอนปฏิบัติตามอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ครูผู้สอนเห็นว่าครูปฏิบัติตามอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในมาตรฐานที่ 3 และ 7 ส่วนมาตรฐานอื่นๆผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัมพร ดีมา (2542:58-63) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ได้มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

งามภักตร์ เจริญไวย ( 2542:103-112) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารเทศบาล ผู้บริหารโรงเรียน และพนักงานครูเทศบาล มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของพนักงานครูเทศบาล ในภาพรวมมีการปฏิบัติตามอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ศรียรรณ สุวรรณपाल (2545:91-93) ได้ศึกษาความพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการครูโดยรวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและทุกรายมาตรฐานระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมและเกือบทุกรายมาตรฐานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น มาตรฐานที่ 2 ( ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียน ) มาตรฐานที่ 4 ( พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง) และ มาตรฐานที่ 6 ( จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดนเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน) ข้าราชการครูทั้งสองตำแหน่ง มีความพอใจแตกต่างกัน ( $p < .05$ ) โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความพอใจสูงกว่าครูผู้สอน

สุรินทร์ ปุสาลี ( 2545:86-89 ) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี สรุปผลวิจัย พบว่าสถานภาพของข้าราชการครู โรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวม ของข้าราชการครูโรงเรียนวัดพรหมสุวรรณสามัคคี อยู่ในระดับมาก และมีคุณภาพในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงเมื่อจำแนกเป็นรายฐาน 12 มาตรฐาน พบว่า มาตรฐานที่มีการปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนรองลงมาได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยทั้ง 2 มาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง มาตรฐานที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530: 112-120) ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศจำนวน 1,587 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการโดยวิธีการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุและการดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาล และสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว และอ่านหนังสือรายวัน/รายสัปดาห์เป็นประจำ ส่วนการเข้าฝึกอบรมระยะสั้น หรือประชุมวิชาการต่าง ๆ มีโอกาสไปปีละ 1-2 ครั้ง พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าปัญหาที่พยาบาลไม่ได้ศึกษาต่อนั้นเป็นปัญหาส่วนตัว เช่น ขาดความพร้อมในตนเอง สอบเข้าไม่ได้ ไม่มีทุนการศึกษา อายุมากเกินไป และปัญหาของหน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานไม่อนุมัติ และไม่มีผู้ทำงานแทนซึ่งปัญหา

เหล่านี้เป็นปัญหาที่แก้ไขได้ เพียงแต่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองนั้นมีความพร้อม มีความต้องการ มีแรงจูงใจเกิดการพัฒนาขึ้นในตัวเองก่อน จึงจะสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้

ยุทธพงศ์ บุญทรง (2531:101-107) ได้ศึกษาการอ่านวารสารทางการศึกษาของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามการรับรู้ของตนเอง มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการอ่านวารสารทางการศึกษานับภาษาไทยของครูประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ตามการรับรู้ของตนเอง พบว่า ลักษณะการอ่านวารสารของครู เฉลี่ยสัปดาห์ละ 2 – 3 ครั้ง โดยใช้ช่วงเวลาพักกลางวัน โดยจะอ่านเรื่องที่ตนเองสนใจและความต้องการของตนในขณะนั้น และยังพบว่าครูมีความต้องการในการอ่านวารสารในระดับมาก และเห็นว่าทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ทางการศึกษา ทราบข่าวคราวความเคลื่อนไหวทางการศึกษา และเป็นประโยชน์ในการสอนแต่มีอุปสรรคที่ทำให้ไม่สามารถอ่านได้เต็มที่ ก็คือครูไม่มีเวลาอ่าน และห้องสมุดโรงเรียนบริการไม่ทั่วถึงวารสารมีไม่เพียงพอ

รัชนก วันทอง (2545: 78-83) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การรักษายาบาลในอนาคต มีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษากระบวนการ วิธีการ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การรักษายาบาลในอนาคต พบว่า พยาบาลจะต้องการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นจะมีการเข้าร่วมในการอบรมด้านบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้รับบริการ และมีการสมัครเป็นสมาชิกขององค์การพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย ส่วนปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่วนปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบตัวพยาบาลประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2534: 1-11) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาครู พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาครู ได้แก่ เจตคติที่มีต่อ วิชาชีพครู สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ผลการเรียนรู้วิชาการศึกษารวมทุกวิชาตลอดหลักสูตร พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ กิจกรรมที่ส่งเสริมวิชาการ จำนวนเพื่อนสนิทและความถี่ในการสนทนาทางวิชาการ

เยาวรินทร์ จันทนัมภูฐา (2534: 92-96) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ความคิดเห็นต่อผู้บริหาร สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการเรียนการสอน บุคลิกภาพส่วนตัวของครู การส่งเสริมวิทยฐานะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สวัสดิการที่ได้รับ จริยธรรมด้านความเมตตา จริยธรรมด้านความรับผิดชอบ เงินเดือน อายุ

เจตคติต่ออาชีพครู ขนาดโรงเรียน จริยธรรมด้านความมีเหตุผล ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ความคิดเห็นต่อผู้บริหาร บุคลิกภาพส่วนตัวของครู สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการเรียนการสอน จริยธรรมด้านความเมตตา เงินเดือน ความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา และจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ

สจิวรรณ ทรรพสุ (2540: 175-189) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเบื้องต้น และกระบวนการของระบบการทำงานวิจัยทางด้านการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ทางการวิจัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพของหน่วยงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ มีความสัมพันธ์กับการทำการวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ โดยปัจจัยทั้ง 5 สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานวิจัยของอาจารย์ได้ถูกต้องร้อยละ 72.99

วรางคณา สิริปุชกะ (2540: 31-47) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพการทำงานและสังกัดโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ปัจจัยจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542: 71-75) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลร่วมกันในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์การที่มีต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานและความสำคัญของงานต่อชีวิตตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านบุคคลกับปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งสองปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของการพัฒนาตนเองได้ร่วมกันร้อยละ 30.8 โดยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลมากตามลำดับ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความเชื่ออำนาจในการควบคุม ส่วนลักษณะมุ่งอนาคตและความสำคัญของงานต่อชีวิตตนไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล

ธนิต พิบูลแถว (2542: 81-74) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย: กรณีศึกษากองกำลังพลทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยลักษณะ

ส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เพศ ยศ และตำแหน่ง ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ สายงานที่สังกัด อัตราเงินเดือนและปัจจัยบรรยากาศขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ

นิกร ดุคสุกแก้ว (2544: 84 - 89) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ พบว่า ครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้ เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านลักษณะงานทั่วไป และไม่เกิดการจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในปัจจัยด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับเลื่อนตำแหน่ง ด้านนิเทศงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน

สมทรง ทิตธรรมาทิตย์ (2545: 91 - 97) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนกลางได้แก่ ปัจจัยภายใน คือ ด้านความกระตือรือร้นและความอดทน ความรับผิดชอบต่องานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับความยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะโครงสร้างของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการไม่มากนัก

สหวัฒน์ ประไพทรัพย์สกุล (2546: 82-94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรและการพัฒนาตนเองของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทค้าปลีกซีเมนต์ไทย จำกัด พบว่า การรับรู้บรรยากาศโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านงาน ด้านสังคมและจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยเช่นกัน

วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546: 73-87) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ในขณะที่เพศ สถานภาพการสมรส อายุงานในธนาคาร ตำแหน่งงาน และอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### งานวิจัยต่างประเทศ

แคลเดรอน (ศรีวรรณ สุวรรณปาล.2545 : 36 อ้างอิงจาก Calderon, 1989) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะของนักเรียน เพื่อนครูและผู้บริหารโรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส ( Los Angeles Community College District) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างเลือกประชากรในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกและพฤติกรรมที่สำคัญของครูที่ทำการสอนได้ดีเยี่ยม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียน ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นตรงกันใน 3 ลักษณะ คือ ลักษณะการสอนที่ดี ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีและลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู ผลการศึกษาไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่ม แต่กลับพบความคิดเห็นตรงกันของประชากรทั้ง 3 กลุ่ม พอสรุปได้ว่า ทั้งนักเรียน ตัวครู และผู้บริหารโรงเรียนของต่างประเทศที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรม การสอนของครูที่ดีในทำนองที่คล้ายคลึงกับประเทศไทย คือ เห็นว่าครูที่ดีจะต้องมีลักษณะการสอนดี บุคลิกภาพดีและลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครูดี

จากการประมวลผลงานวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองนั้นแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน) ลักษณะทางจิต (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ความเชื่อ อำนาจในการควบคุม ความผูกพันต่อองค์กร) และสภาพแวดล้อม (บรรยากาศขององค์กร การสนับสนุนจากองค์กร) ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อมของงานวิจัยที่ได้ศึกษามาก่อนหน้านี้เพียงบางส่วน โดยตัวแปรที่เลือกมาจากการงานวิจัยส่วนใหญ่ เป็นตัวแปรที่ทำการศึกษาแล้วได้ผลสอดคล้องกันว่ามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง และเนื่องจากว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือได้มาจากสถานะทางสังคม ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นสามารถพัฒนาได้เสมอ ไม่จำเป็นว่าบุคคลผู้นั้นจะมีปัจจัยลักษณะบุคคลเป็นอย่างไร ก็สามารถพัฒนาตนเองได้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ ปราณี รามสูตร และจรัส ดวงสุวรรณ (2545: 3) กล่าวว่าสาเหตุที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง คือ ลักษณะทางจิตเนื่องจากว่าการศึกษายุติกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองนั้นมิชอบข่ายในการศึกษาพฤติกรรมทุกด้าน แต่ที่ควรที่จะพัฒนาก่อนเป็นอันดับแรก คือ พฤติกรรมภายใน เพราะเป็นตัวกำหนดหรือควบคุมการกระทำภายนอก เช่นเดียวกับ พระเทพเวที (2536: 27 – 29) ที่ว่า กระบวนการพัฒนาคนนั้น จะเกิดขึ้นได้โดยพิจารณาด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อม โดยที่บุคคลจะเกิดการพัฒนาระดับสูงที่สุดนั้นจะต้องพัฒนามาจากปัจจัยภายใน แต่คนส่วนใหญ่จะพัฒนาภายนอกก่อน จึงไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองไปถึงจุดสูงสุด จึงควรเน้นไปที่ปัจจัยภายใน แต่ก็ต้องอาศัยปัจจัยภายนอกเช่นกัน ดังนั้นการพัฒนาด้านจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาจิต ความคิด คัดดีการปฏิบัติก็มักไปด้วย เพราะฉะนั้นทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกจึงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา

ตนเอง ถ้าบุคคลจะมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองมากหรือน้อย จึงต้องอาศัยลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพการเปิดรับ ประสบการณ์ การมองโลกในแง่ดี ความชัดเจนในเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 มีจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 144 โรงเรียน จำนวน 2, 397 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

สุ่มโรงเรียนแต่ละอำเภอ โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก ทำการสุ่มชั้นละประมาณ 15 % (เพียงพอกับการกำหนดกลุ่มตัวอย่างซึ่งเทียบมาจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ.2544 : 133) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ( $\alpha$ ).05 เมื่อยอมให้ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าเฉลี่ย เกิดขึ้นในระดับ  $\pm 5\%$  ของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ) ได้จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 24 แห่ง จำนวนครูทั้งสิ้น 360 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

| อำเภอ               | ที่ | ขนาดโรงเรียน | ชื่อโรงเรียน              | จำนวนครู |
|---------------------|-----|--------------|---------------------------|----------|
| นครชัยศรี           | 1   | ขนาดใหญ่     | ภัทรญาณวิทยา              | 18       |
|                     | 2   | ขนาดกลาง     | วัดบางพระ                 | 16       |
|                     | 3   | ขนาดกลาง     | วัดไทร                    | 11       |
|                     | 4   | ขนาดกลาง     | วัดท่าตำหนัก              | 11       |
|                     | 5   | ขนาดกลาง     | วัดศรีมหาโพธิ์            | 15       |
|                     | 6   | ขนาดกลาง     | จิวรายบุญมีรังษะ          | 16       |
|                     | 7   | ขนาดเล็ก     | บ้านห้วยพลู               | 7        |
| บางเลน              | 8   | ขนาดใหญ่     | บางเลนวิทยา               | 11       |
|                     | 9   | ขนาดกลาง     | ประตุน้ำพระพิมล           | 22       |
|                     | 10  | ขนาดกลาง     | วัดลำพญา                  | 12       |
|                     | 11  | ขนาดกลาง     | วัดบางปลา                 | 12       |
|                     | 12  | ขนาดกลาง     | ไทยรัฐวิทยา 4             | 13       |
|                     | 13  | ขนาดเล็ก     | บ้านไผ่คอกวัว             | 6        |
|                     | 14  | ขนาดเล็ก     | วัดบางน้อยใน              | 6        |
|                     | 15  | ขนาดเล็ก     | วัดสว่างอารมณ์            | 4        |
|                     | 16  | ขนาดเล็ก     | บ้านไผ่ล้อม               | 3        |
| สามพราน             | 17  | ขนาดใหญ่     | สามพรานวิทยา              | 47       |
|                     | 18  | ขนาดใหญ่     | ภ.ป.ร.ราชวิทยาลัย         | 47       |
|                     | 19  | ขนาดกลาง     | วัดวังน้ำขาว              | 11       |
|                     | 20  | ขนาดกลาง     | วัดสรรเพชร                | 11       |
|                     | 21  | ขนาดกลาง     | ปรีดารามวิทยาคม           | 10       |
|                     | 22  | ขนาดเล็ก     | บ้านหัวอ่าว               | 9        |
| พุทธมณฑล            | 23  | ขนาดใหญ่     | กาญจนภิเษกวิทยาลัย นครปฐม | 30       |
|                     | 24  | ขนาดกลาง     | บ้านคลองสว่างอารมณ์       | 12       |
| รวมจำนวนครูทั้งสิ้น |     |              |                           | 360      |

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (2550)

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ คือแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล คือ ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา จำนวน 4 ข้อ เป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 เจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .907 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

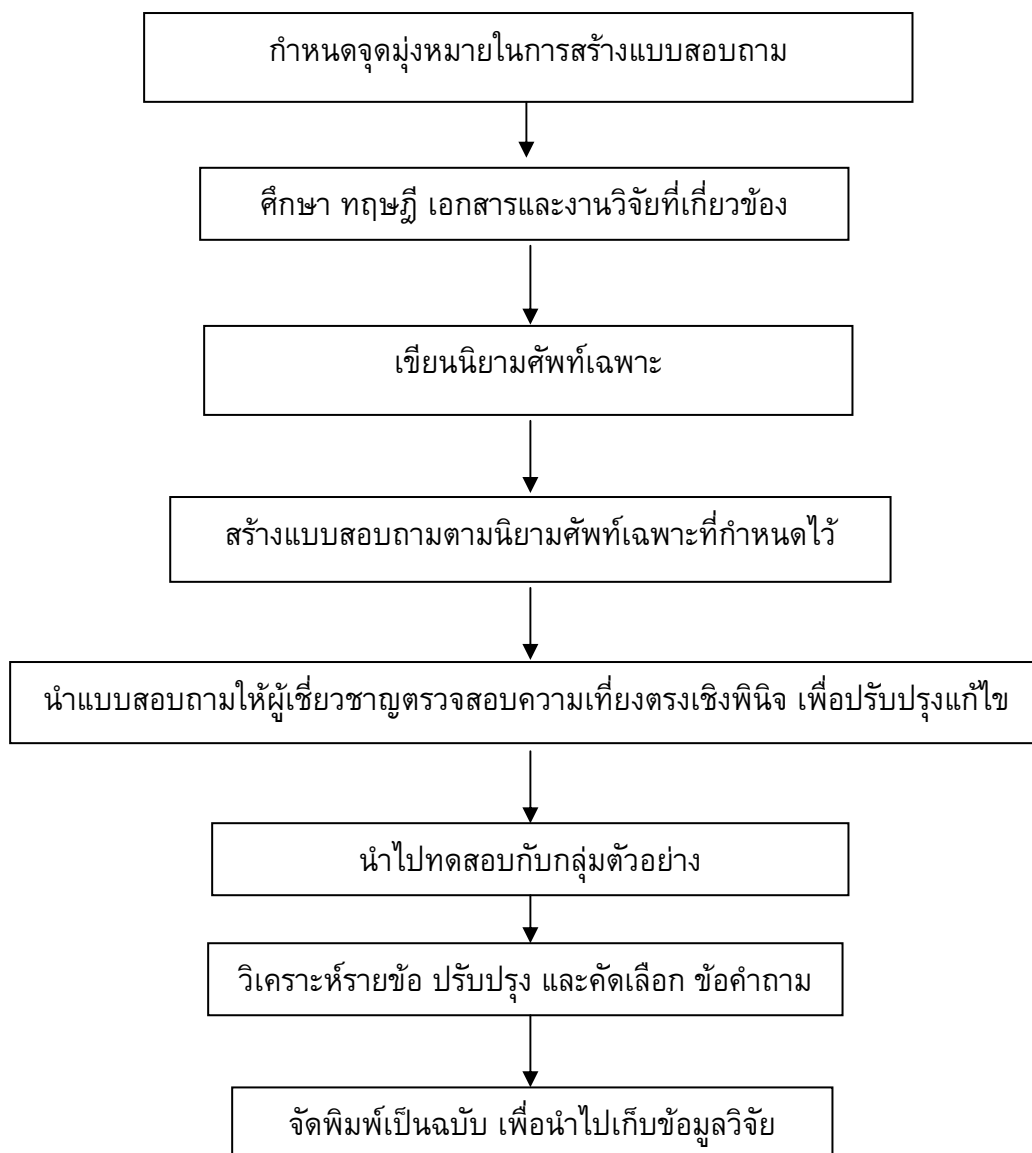
ตอนที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .950 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 5 การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานละ 7 ข้อ รวมทั้งหมด 84 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .982 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด จำแนกเป็น 12 มาตรฐาน ดังนี้

- 1 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 2 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- 3 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 4 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- 11 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

### ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้



ภาพประกอบ 6 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

จากภาพประกอบ 6 เป็นการแสดงลำดับขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งมีรายละเอียดของการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1.กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการวัด ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.ศึกษา ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถในตนเองของแบนดูรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยเจตคติต่ออาชีพครู การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน

3.เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ ด้านเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

4.สร้างแบบสอบถามโดยเขียนให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ตั้งไว้ ดังนี้

4.1 เจตคติต่ออาชีพครู 15 ข้อ

4.2 การรับรู้ความสามารถในตนเอง 15 ข้อ

4.3 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 15 ข้อ

4.4 การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 84 ข้อ

5.ตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของแบบสอบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการวัดผลการศึกษาและการวิจัยทางการศึกษา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้อง ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามปฏิบัติการโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Consistency : IOC ) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและถูกต้องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญได้ดังนี้ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้

แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู 15 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 – 1.00

แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเอง 15 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.8–1.00

แบบสอบถามการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 15 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 – 1.00

แบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 84 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.8 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่จากข้อ 5 ไปทดสอบกับครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนประมาณ 100 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อเพื่อหาความสัมพันธ์ (r) ของแบบวัดโดยใช้สูตร สหสัมพันธ์แบบไบซีเรียล (Bi-serial Correlation) โดย

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป ซึ่งได้แบบสอบถามวัดปัจจัยแต่ละด้านไว้ดังนี้

แบบสอบถามวัดเจตคติต่ออาชีพครู 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .323 - .730

แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสามารถในตนเอง 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .355 - .789

แบบสอบถามวัดการสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .497 - .906

แบบสอบถามวัดการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 84 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .340 - .891

7. นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Alpha Coefficient,  $\alpha$ ) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามเจตคติต่ออาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่น .865

แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถในตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น .911

แบบสอบถามการสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น .954

แบบสอบถามการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่น .980

8. นำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

### ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2

**ตอนที่ 1** สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างให้ตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่าน

1.ภาระงานสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ (ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550)

2.ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู.....ปี (เกินกว่า 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

3.ระดับการศึกษา

☐ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ปริญญาตรี

☐ปริญญาโท

☐ปริญญาเอก

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

| ข้อความ                            | ระดับรู้สึก           |          |                 |                          |
|------------------------------------|-----------------------|----------|-----------------|--------------------------|
|                                    | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| ข้าพเจ้ารู้สึกว่.....              |                       |          |                 |                          |
| 0. ครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ        |                       |          |                 |                          |
| 00. ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ |                       |          |                 |                          |

### วิธีการตรวจให้คะแนน

สำหรับข้อความที่แสดงเจตคติเชิงนิมาน (+) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 4 คะแนน
- เห็นด้วย ให้ 3 คะแนน
- ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

สำหรับข้อความที่แสดงเจตคติเชิงนิเสธ (-) ให้น้ำหนักคะแนนดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน
- เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน
- ไม่เห็นด้วย ให้ 3 คะแนน
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 4 คะแนน

### เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนมีค่าตั้งแต่ 1 - 4 คะแนน โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยมีค่า                      การแปลความหมาย

45.00 – 60.00                      ระดับสูง

30.00 – 44.99                      ระดับค่อนข้างสูง

15.00 – 29.99                      ระดับค่อนข้างต่ำ

0.00 – 14.99                      ระดับต่ำ

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

| ข้อความ                                                     | ระดับความคิดเห็น      |          |                 |                          |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|-----------------|--------------------------|
|                                                             | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| ข้าพเจ้ารู้สึกว่.....                                       |                       |          |                 |                          |
| 0. ข้าพเจ้านั้นใจว่าสามารถพัฒนาตนเองได้                     |                       |          |                 |                          |
| 00. ข้าพเจ้านั้นใจว่าสามารถทำงานพิเศษที่ผู้บริหารมอบหมายได้ |                       |          |                 |                          |

#### วิธีการตรวจให้คะแนน

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 4 คะแนน
- เห็นด้วย ให้ 3 คะแนน
- ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

#### เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนมีค่าตั้งแต่ 1 - 4 คะแนน โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ยมีค่า | การแปลความหมาย   |
|------------------|------------------|
| 45.00 – 60.00    | ระดับสูง         |
| 30.00 – 44.99    | ระดับค่อนข้างสูง |
| 15.00 – 29.99    | ระดับค่อนข้างต่ำ |
| 0.00 – 14.99     | ระดับต่ำ         |

### ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

| ข้อความ                                                | ระดับความคิดเห็น |     |      |            |
|--------------------------------------------------------|------------------|-----|------|------------|
|                                                        | มากที่สุด        | มาก | น้อย | น้อยที่สุด |
| ข้าพเจ้ารู้สึกว่.....                                  |                  |     |      |            |
| 0. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง |                  |     |      |            |
| 00. ผู้บริหารจัดให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนา       |                  |     |      |            |

วิธีการตรวจให้คะแนน

- มากที่สุด ให้ 4 คะแนน
- มาก ให้ 3 คะแนน
- น้อย ให้ 2 คะแนน
- น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนมีค่าตั้งแต่ 1 - 4 คะแนน โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ยมีค่า | การแปลความหมาย   |
|------------------|------------------|
| 45.00 – 60.00    | ระดับสูง         |
| 30.00 – 44.99    | ระดับค่อนข้างสูง |
| 15.00 – 29.99    | ระดับค่อนข้างต่ำ |
| 0.00 – 14.99     | ระดับต่ำ         |

ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ข้อความ                                                               | ระดับการพัฒนาตนเอง |     |      |            |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|------|------------|
|                                                                       | มากที่สุด          | มาก | น้อย | น้อยที่สุด |
| ข้าพเจ้ารู้สึกว่.....                                                 |                    |     |      |            |
| มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ |                    |     |      |            |
| 0. ค้นคว้าเอกสารหรือตำราใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน      |                    |     |      |            |
| 00. เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู                          |                    |     |      |            |

วิธีการตรวจให้คะแนน

- มากที่สุด ให้ 4 คะแนน
- มาก ให้ 3 คะแนน
- ถ้าครูตอบ ให้ 2 คะแนน
- น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนมีค่าตั้งแต่ 1 - 4 คะแนน โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

| คะแนนเฉลี่ยมีค่า | การแปลความหมาย   |
|------------------|------------------|
| 21.00 – 28.00    | ระดับสูง         |
| 14.00 – 20.99    | ระดับค่อนข้างสูง |
| 7.00 – 13.99     | ระดับค่อนข้างต่ำ |
| 0.00 – 6.99      | ระดับต่ำ         |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 1.ขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความร่วมมือจากโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 2.ติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนัดหมายและกำหนดวัน เวลา ในการนำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 10 เพื่อใช้ในกรณีที่ต้องคัดเลือกแบบสอบถามที่ครูตอบไม่สมบูรณ์ หรือไม่ตั้งใจในการตอบออกไป
- 4.นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ไปพบผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 4 – 20 มกราคม 2551 ส่วนใหญ่ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากรองผู้อำนวยการฝ่ายธุรการในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและนัดหมายให้มารับแบบสอบถามคืนตามวันที่กำหนด
- 5.ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบไม่สมบูรณ์ หรือมีร่องรอยระบุถึงการไม่ตั้งใจในการตอบแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 360 ฉบับ
- 6.นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมุติฐาน

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามปัจจัยบางประการและแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามเกณฑ์การตรวจให้คะแนนที่ตั้งไว้
- 2.หาค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแบบสอบถามปัจจัยบางประการและแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

3.วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งไว้ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (SPSS for window)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพื้นผิว (Face Validity) ของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency: IOC) (บุญเชิด ภิญโญนันต์พงษ์ 2545: 95)

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

โดย IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง  
 $\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Analysis) ของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Index) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบไบซีเรียล (Bi-serial Correlation)(บุญเชิด ภิญโญนันต์พงษ์. 2545: 84)

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

โดย  $r_{XY}$  แทน ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง  
 X แทน คะแนนของข้อคำถาม  
 Y แทน คะแนนผลรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทุกข้อ

1.3 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญนันต์พงษ์. 2545: 131)

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

โดย  $\alpha$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$n$  แทน จำนวนของข้อแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามเป็นรายข้อ

$S_i^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

#### 1.4 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (Standard Error of measurement)

(บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 131)

$$SE_M = S_X \sqrt{1 - r_{tt}}$$

โดย  $SE_M$  แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด

$S_X$  แทน คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถาม

$r_{tt}$  แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

#### 2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว: MMR ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 23-24)

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

โดย  $\Lambda$  แทน เกณฑ์อัตราส่วนไวลิสซูด (Wiks's Lambda)

$\hat{\Sigma}_0$  แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐานปฏิเสธ

$\hat{\Sigma}$  แทน ตัวประมาณค่าของเมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วม (Variance-Covariance Matrix) ของความผิดพลาด (Error) ภายใต้สมมติฐานแย้ง

### 2.3 สถิติเอฟของราวว์ (Rao's F statistics) (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535: 24)

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

|     |    |     |                                          |
|-----|----|-----|------------------------------------------|
| โดย | s  | แทน | $\sqrt{(p^2 q^2 - 4)/(p^2 + q^2 - 5^2)}$ |
|     | m  | แทน | $ ne - (p + 1 - q)/2 $                   |
|     | p  | แทน | จำนวนตัวแปรตาม                           |
|     | q  | แทน | จำนวนตัวแปรอิสระ                         |
|     | ne | แทน | องศาความเป็นอิสระของค่าผิดพลาด           |

2.4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. 2545: 119)

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

|     |            |     |                                                         |
|-----|------------|-----|---------------------------------------------------------|
| โดย | $r_{xy}$   | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                               |
|     | N          | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง                                  |
|     | $\sum X$   | แทน | ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X                                  |
|     | $\sum Y$   | แทน | ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y                                  |
|     | $\sum X^2$ | แทน | ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง               |
|     | $\sum Y^2$ | แทน | ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง               |
|     | $\sum XY$  | แทน | ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่างคะแนน X และ Y คู่กันแต่ละตัว |

## 2.5 ทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร F-test (Pedhazur.1982: 57)

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

|     |       |     |                                     |
|-----|-------|-----|-------------------------------------|
| โดย | F     | แทน | ค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution) |
|     | $R^2$ | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ     |
|     | N     | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                  |
|     | k     | แทน | จำนวนของตัวแปรอิสระ                 |

## 2.6 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ)

2.6.1 ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (Score weight;  $b_j$ ) โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1982: 55)

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

|     |           |     |                                                               |
|-----|-----------|-----|---------------------------------------------------------------|
| โดย | $b_j$     | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ $j$ ในรูปคะแนนดิบ     |
|     | $\beta_j$ | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ $j$ ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
|     | $S_y$     | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม                   |
|     | $S_j$     | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ $j$       |

2.6.2 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight;  $\beta_j$ ) โดยใช้สูตร (Pedhazur. 1982: 54)

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

|     |           |     |                                                               |
|-----|-----------|-----|---------------------------------------------------------------|
| โดย | $\beta_j$ | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ $j$ ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
|     | $b_j$     | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ $j$ ในรูปคะแนนดิบ     |
|     | $S_y$     | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรตาม                   |
|     | $S_j$     | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจากตัวแปรอิสระตัวที่ $j$       |

### 2.6.3 ทดสอบนัยสำคัญของค่าพารามิเตอร์ที่สำคัญ โดยใช้ T-test(Pedhazur.1982: 28)

$$t_j = \frac{b_j}{SE_{b_j}} \quad df = N - k - 1$$

|     |            |     |                                                         |
|-----|------------|-----|---------------------------------------------------------|
| โดย | $t_j$      | แทน | ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t   |
|     | $b_j$      | แทน | ค่าพารามิเตอร์สำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ j ในรูปคะแนนดิบ |
|     | $SE_{b_j}$ | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าพารามิเตอร์ที่สำคัญ         |
|     | N          | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                      |
|     | k          | แทน | จำนวนตัวแปรอิสระ                                        |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|          |     |                                                                             |
|----------|-----|-----------------------------------------------------------------------------|
| $X_1$    | แทน | ภาระงานสอน (หน่วย : ชั่วโมง/สัปดาห์)                                        |
| $X_2$    | แทน | ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู (หน่วย : ปี)                                 |
| $X_3$    | แทน | ระดับการศึกษา                                                               |
| $X_4$    | แทน | เจตคติต่อวิชาชีพครู                                                         |
| $X_5$    | แทน | การรับรู้ในความสามารถของตนเอง                                               |
| $X_6$    | แทน | การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร                                        |
| $Y_1$    | แทน | มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ   |
| $Y_2$    | แทน | มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน |
| $Y_3$    | แทน | มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ                         |
| $Y_4$    | แทน | มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง                    |
| $Y_5$    | แทน | มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ                |
| $Y_6$    | แทน | มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน        |
| $Y_7$    | แทน | มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ                |
| $Y_8$    | แทน | มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน                          |
| $Y_9$    | แทน | มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์                    |
| $Y_{10}$ | แทน | มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน                       |
| $Y_{11}$ | แทน | มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา                           |
| $Y_{12}$ | แทน | มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์                           |
| $M$      | แทน | ค่าเฉลี่ย                                                                   |
| $S$      | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบวัด/แบบสอบถาม                                  |
| $SE_b$   | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของตัวแปรแต่ละด้าน                         |
| $SE_M$   | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด                                           |

|            |     |                                                                                        |
|------------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|
| $r_{tt}$   | แทน | ค่าความเชื่อมั่น                                                                       |
| $r_{XY}$   | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) |
| C.V.       | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย                                                               |
| t          | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t – distribution)                                              |
| F          | แทน | ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)                                             |
| $\beta$    | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta – Weight)                     |
| $\beta \%$ | แทน | ค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน               |
| b          | แทน | ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ                                         |
| R          | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                                                        |
| $R^2$      | แทน | กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                                             |
| k          | แทน | จำนวนข้อของแบบสอบถาม                                                                   |
| $X_k$      | แทน | คะแนนสูงสุดต่อฉบับของแบบสอบถาม                                                         |
| $\Lambda$  | แทน | ค่าวิลค์ แลมดา (Wilks's Lambda )                                                       |
| P          | แทน | ค่าความน่าจะเป็น                                                                       |

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นลำดับดังนี้

- 1.ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 2.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย(Simple Correlation Coefficient:  $r_{XY}$ ) ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและแยกรายด้าน
- 3.ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม (MR)
  - 3.1ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม (MR) ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
  - 3.2ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูพร้อมทั้งหาค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ ( $\beta$ ) และจัดลำดับน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัย
- 4.ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม (MMR)
  - 4.1ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม (MMR) ระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแยกรายด้าน

4.2 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแยกรายด้านพร้อมทั้งหาคำนวณน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ ( $\beta$ ) และจัดลำดับน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของแบบสอบถามปัจจัยบางประการ 6 ด้านได้แก่ การงานสอน ( $X_1$ ) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $Y_1$ ) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ( $Y_2$ ) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ( $Y_3$ ) มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $Y_4$ ) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ( $Y_7$ ) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ( $Y_8$ ) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ( $Y_9$ ) มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ( $Y_{10}$ ) มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ ) มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $Y_{12}$ ) มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเชื่อมั่น ( $r_H$ ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด ( $SE_M$ ) ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน  
วิชาชีพครู 12 มาตรฐาน

| ตัวแปร                                                                                  | k  | $X_k$ | M      | S     | C.V.   | $r_{tt}$ | $SE_M$ | ความหมาย    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|--------|-------|--------|----------|--------|-------------|
| ปัจจัยบางประการ                                                                         |    |       |        |       |        |          |        |             |
| - ภาระงานสอน( $X_1$ )                                                                   | -  | -     | 19.28  | 4.640 | -      | -        | .26    | -           |
| - ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครู( $X_2$ )                                                  | -  | -     | 25.12  | 9.083 | -      | -        | .51    | -           |
| - ระดับการศึกษา( $X_3$ )                                                                | -  | -     | -      | -     | -      | -        | -      | -           |
| - เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ )                                                         | 15 | 60    | 53.224 | 4.690 | 8.812  | .858     | .261   | สูง         |
| - การรับรู้ความสามารถของตนเอง ( $X_5$ )                                                 | 15 | 60    | 49.616 | 5.291 | 10.664 | .907     | .295   | สูง         |
| - การสนับสนุนการของผู้บริหาร ( $X_6$ )                                                  | 15 | 60    | 43.320 | 8.486 | 19.589 | .950     | .473   | ค่อนข้างสูง |
| การพัฒนาตนเอง                                                                           |    |       |        |       |        |          |        |             |
| มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ<br>เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ( $Y_1$ )   | 7  | 28    | 16.903 | 4.323 | 25.575 | .877     | .241   | ค่อนข้างสูง |
| มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ<br>โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน( $Y_2$ ) | 7  | 28    | 22.146 | 3.841 | 17.344 | .920     | .214   | สูง         |
| มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม<br>ศักยภาพ( $Y_3$ )                        | 7  | 28    | 20.442 | 3.327 | 16.275 | .872     | .185   | ค่อนข้างสูง |
| มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถ<br>ปฏิบัติได้เกิดผลจริง( $Y_4$ )                   | 7  | 28    | 20.358 | 4.252 | 20.886 | .926     | .237   | ค่อนข้างสูง |
| มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี<br>ประสิทธิภาพอยู่เสมอ( $Y_5$ )               | 7  | 28    | 18.124 | 4.514 | 24.906 | .917     | .252   | ค่อนข้างสูง |
| มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน<br>โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน( $Y_6$ )       | 7  | 28    | 20.149 | 4.050 | 20.100 | .933     | .226   | ค่อนข้างสูง |
| มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ<br>ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ( $Y_7$ )               | 7  | 28    | 18.747 | 4.094 | 21.838 | .917     | .228   | ค่อนข้างสูง |
| มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่<br>ผู้เรียน( $Y_8$ )                         | 7  | 28    | 25.084 | 2.863 | 11.414 | .908     | .159   | สูง         |
| มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา<br>อย่างสร้างสรรค์( $Y_9$ )                   | 7  | 28    | 24.000 | 2.822 | 11.758 | .866     | .157   | สูง         |
| มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่าง<br>สร้างสรรค์ในชุมชน( $Y_{10}$ )                   | 7  | 28    | 21.426 | 4.156 | 19.397 | .911     | .232   | สูง         |
| มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร<br>ในการพัฒนา ( $Y_{11}$ )                      | 7  | 28    | 21.127 | 4.173 | 19.752 | .953     | .232   | สูง         |
| มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้<br>ทุกสถานการณ์ ( $Y_{12}$ )                      | 7  | 28    | 20.308 | 3.783 | 18.628 | .904     | .211   | ค่อนข้างสูง |

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า ตัวแปรปัจจัย ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) มีค่าเฉลี่ย 53.224 คะแนน อยู่ในระดับสูง ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) มีค่าเฉลี่ย 49.616 คะแนน อยู่ในระดับสูง และด้านการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) มีค่าเฉลี่ย 43.320 คะแนน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัย มีค่าอยู่ระหว่าง 4.690 ถึง 8.486 ค่าความเชื่อมั่นมีค่าอยู่ระหว่าง .858 ถึง .950 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของมีค่าอยู่ระหว่าง 8.812 ถึง 19.589 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด มีค่าอยู่ระหว่าง .261 ถึง .473

การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 16.903 ถึง 25.084 คะแนน โดยการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ( $Y_1$ ) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน( $Y_2$ ) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ( $Y_3$ ) มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง( $Y_4$ ) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ( $Y_5$ ) มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน( $Y_6$ ) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ( $Y_7$ ) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน( $Y_8$ ) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์( $Y_9$ ) มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน( $Y_{10}$ ) มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ ) มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $Y_{12}$ ) มีค่าเฉลี่ย 16.903, 22.146, 20.442, 20.358, 18.124, 20.149, 18.747, 25.084, 24.000, 21.426, 21.127 และ 20.308 คะแนน ตามลำดับ แสดงว่า ครูมีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐานอยู่ในระดับสูงและค่อนข้างสูง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าอยู่ระหว่าง 2.822 ถึง 4.514 ค่าความเชื่อมั่นของการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าอยู่ระหว่าง .866 ถึง .953 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าอยู่ระหว่าง 11.414 ถึง 25.575 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีค่าอยู่ระหว่าง .157 ถึง .252

## 2.ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน

2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระ อันได้แก่ ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) กับการพัฒนา

ตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ( $Y_1$ ) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน( $Y_2$ ) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ( $Y_3$ ) มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $Y_4$ ) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ( $Y_5$ ) มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน( $Y_6$ ) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ( $Y_7$ ) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ( $Y_8$ ) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์( $Y_9$ ) มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน( $Y_{10}$ ) มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ ) มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $Y_{12}$ ) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย( $r$ ) โดยใช้สูตรของเพียร์สัน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย( $r_{xy}$ ) ระหว่างปัจจัย 6 ปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน

| ตัวแปร         | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | Y <sub>1</sub> | Y <sub>2</sub> | Y <sub>3</sub> | Y <sub>4</sub> | Y <sub>5</sub> | Y <sub>6</sub> | Y <sub>7</sub> | Y <sub>8</sub> | Y <sub>9</sub> | Y <sub>10</sub> | Y <sub>11</sub> | Y <sub>12</sub> | Y       |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------|
| X <sub>1</sub> | 1.000          | .341**         | -.318**        | -.061          | -.187**        | -.150**        | -.083          | -.325**        | -.248**        | -.177**        | -.224**        | -.258**        | -.148**        | -.060          | -.092          | .063            | -.171**         | -.217**         | -.205** |
| X <sub>2</sub> |                | 1.000          | -.182**        | -.101          | -.128**        | -.093          | -.012          | -.191**        | -.198**        | -.115**        | -.159**        | -.091          | -.168**        | -.041          | -.079          | .039            | -.257**         | -.151**         | -.151** |
| X <sub>3</sub> |                |                | 1.000          | .224**         | .020           | .081           | .014           | .165**         | .226**         | .146**         | .246**         | .152**         | .174**         | .150**         | .189**         | -.034           | .206**          | .206**          | .190**  |
| X <sub>4</sub> |                |                |                | 1.000          | .440**         | .330**         | .189**         | .315**         | .244**         | .190**         | .289**         | .215**         | .195**         | .270**         | .438**         | .297**          | .280**          | .268**          | .328**  |
| X <sub>5</sub> |                |                |                |                | 1.000          | .404**         | .511**         | .497**         | .503**         | .512**         | .569**         | .502**         | .502**         | .484**         | .568**         | .434**          | .591**          | .467**          | .643**  |
| X <sub>6</sub> |                |                |                |                |                | 1.000          | .349**         | .402**         | .311**         | .289**         | .305**         | .344**         | .349**         | .257**         | .359**         | .338**          | .370**          | .398**          | .428**  |
| Y <sub>1</sub> |                |                |                |                |                |                | 1.000          | .485**         | .488**         | .527**         | .587**         | .453**         | .541**         | .370**         | .391**         | .515**          | .492**          | .515**          | .682**  |
| Y <sub>2</sub> |                |                |                |                |                |                |                | 1.000          | .712**         | .698**         | .728**         | .747**         | .680**         | .519**         | .536**         | .522**          | .546**          | .588**          | .817**  |
| Y <sub>3</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                | 1.000          | .743**         | .773**         | .786**         | .782**         | .482**         | .583**         | .481**          | .644**          | .654**          | .854**  |
| Y <sub>1</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                |                | 1.000          | .756**         | .802**         | .789**         | .548**         | .560**         | .486**          | .665**          | .664**          | .871**  |
| Y <sub>2</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                | 1.000          | .766**         | .781**         | .541**         | .608**         | .470**          | .665**          | .646**          | .881**  |
| Y <sub>3</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                | 1.000          | .782**         | .513**         | .531**         | .373**          | .633**          | .639**          | .847**  |
| Y <sub>1</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                | 1.000          | .546**         | .487**         | .434**          | .645**          | .650**          | .859**  |
| Y <sub>2</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                | 1.000          | .635**         | .445**          | .496**          | .494**          | .673**  |
| Y <sub>3</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                | 1.000          | .610**          | .562**          | .528**          | .720**  |
| Y <sub>1</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                | 1.000           | .519**          | .560**          | .673**  |
| Y <sub>2</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                 | 1.000           | .771**          | .807**  |
| Y <sub>3</sub> |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 | 1.000           | .813**  |
| Y              |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |                 | 1.000   |

\*\*  $P \leq .01$ , \*  $P \leq .05$

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย มีค่าอยู่ระหว่าง -.061 ถึง .440 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นภาระงานสอนกับระดับการศึกษา ( $r_{x_1x_3} = -.318$ ) ภาระงานสอนกับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $r_{x_1x_5} = -.187$ ) ภาระงานสอนกับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $r_{x_1x_6} = -.150$ ) ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครูกับระดับการศึกษา ( $r_{x_2x_3} = -.182$ ) ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครูกับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $r_{x_2x_5} = -.128$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครูกับการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $r_{x_2x_5} = -.128$ ) มีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนภายในระหว่างการพัฒนาตนเองทั้ง 12 มาตรฐาน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่มีค่าอยู่ระหว่าง .676 ถึง .749

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม มีค่าอยู่ระหว่าง .151 ถึง .643 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y} = .643$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y} = .428$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y} = -.151$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแยกรายด้านปรากฏผลดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ ( $Y_1$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .012 ถึง .511 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_1} = .511$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_1} = .643$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y_1} = -.012$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ( $Y_2$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .165 ถึง .497 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_2} = .497$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_2} = .402$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y_2} = -.191$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ( $Y_3$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .198 ถึง .503 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_3} = .503$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_3} = .311$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y_3} = -.198$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $Y_4$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .115 ถึง .512 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_4} = .512$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_4} = .289$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y_4} = -.115$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .159 ถึง .569 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_5} = .569$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_5} = .305$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y_5} = -.159$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .091 ถึง .502 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_6} = .502$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_6} = .344$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y_6} = -.091$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ( $Y_7$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .148 ถึง .502 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_7} = .502$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_7} = .349$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $r_{x_1Y_7} = -.148$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ( $Y_8$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .041 ถึง .484 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_8} = .484$ ) รองลงมาคือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $r_{x_4Y_8} = .270$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y_8} = -.041$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ( $Y_9$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .079 ถึง .568 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_9} = .568$ ) รองลงมาคือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $r_{x_4Y_9} = .438$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y_9} = -.079$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ( $Y_{10}$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .034 ถึง .434 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_{10}} = .434$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_{10}} = .338$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ( $r_{x_3Y_{10}} = -.034$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .171 ถึง .591 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_{11}} = .591$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_{11}} = .370$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $r_{x_1Y_{11}} = -.171$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $Y_{12}$ ) มีค่าอยู่ระหว่าง .151 ถึง .467 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) ( $r_{x_5Y_{12}} = .467$ ) รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $r_{x_6Y_{12}} = .398$ ) ซึ่งทั้งสองค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $r_{x_2Y_{12}} = -.151$ ) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน ได้แก่ ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $Y_1$ ) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ( $Y_2$ ) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ( $Y_3$ ) มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $Y_4$ ) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ( $Y_7$ ) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ( $Y_8$ ) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ( $Y_9$ ) มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ( $Y_{10}$ ) มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ ) มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $Y_{12}$ ) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว (Multivariate Multiple Regression: MMR) ด้วยการวิเคราะห์หาค่า วิลค์ แลมดา (Wilks' Lambda ( $\Lambda$ )) พิลไลส์ (Pillai's) และโฮเทลลิง (Hotelling's) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยเอฟของราวว์ (Rao's F statistics) เมื่อพบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จึงทำการวิเคราะห์ต่อเนื่องด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณโดยวิธีแยกวิเคราะห์ที่ละตัวแปรตาม และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยสถิติเอฟ (F- test) ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าการทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณแบบตัวแปรพหุนามและตัวแปรเอกนาม

| การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรพหุนาม |       |                |                  |                  |                   |          |      |
|----------------------------------------------------------------|-------|----------------|------------------|------------------|-------------------|----------|------|
| Multivariate test of Significance ( S=6,M= 2 1/2,N= 150 1/2)   |       |                |                  |                  |                   |          |      |
| ตัวสถิติ                                                       | ค่า   | Approx F       |                  | df <sub>hy</sub> | Df <sub>err</sub> | P        |      |
| Pillais                                                        | 1.216 | 6.529          |                  | 72               | 1848.00           | .000     |      |
| Hotellings                                                     | 2.102 | 8.801          |                  | 72               | 1808.00           | .000     |      |
| Wiik's Lamda ( $\Lambda$ )                                     | .211  | 7.591          |                  | 72               | 1654.30           | .000     |      |
| การทดสอบนัยสำคัญของสหสัมพันธ์พหุคูณที่วิเคราะห์แบบตัวแปรเอกนาม |       |                |                  |                  |                   |          |      |
| ตัวแปรตาม                                                      | R     | R <sup>2</sup> | R <sub>adj</sub> | MS               | MS <sub>E</sub>   | F        | P    |
| มาตรฐานที่ 1 (Y <sub>1</sub> )                                 | .529  | .280           | .293             | 293.100          | 13.450            | 21.791** | .000 |
| มาตรฐานที่ 2 (Y <sub>2</sub> )                                 | .583  | .341           | .353             | 278.361          | 9.719             | 28.639** | .000 |
| มาตรฐานที่ 3 (Y <sub>3</sub> )                                 | .557  | .311           | .323             | 191.306          | 7.628             | 25.077** | .000 |
| มาตรฐานที่ 4 (Y <sub>4</sub> )                                 | .530  | .281           | .295             | 284.895          | 12.988            | 21.934** | .000 |
| มาตรฐานที่ 5 (Y <sub>5</sub> )                                 | .611  | .374           | .386             | 420.084          | 12.740            | 32.972** | .000 |
| มาตรฐานที่ 6 (Y <sub>6</sub> )                                 | .545  | .298           | .311             | 272.636          | 11.506            | 23.694** | .000 |
| มาตรฐานที่ 7 (Y <sub>7</sub> )                                 | .551  | .304           | .317             | 283.742          | 11.662            | 24.329** | .000 |
| มาตรฐานที่ 8 (Y <sub>8</sub> )                                 | .500  | .251           | .265             | 116.136          | 6.139             | 18.915** | .000 |
| มาตรฐานที่ 9 (Y <sub>9</sub> )                                 | .621  | .386           | .398             | 169.285          | 4.886             | 34.645** | .000 |
| มาตรฐานที่ 10 (Y <sub>10</sub> )                               | .491  | .242           | .256             | 236.666          | 13.084            | 18.087** | .000 |
| มาตรฐานที่ 11 (Y <sub>11</sub> )                               | .647  | .419           | .430             | 400.252          | 10.102            | 39.618** | .000 |
| มาตรฐานที่ 12 (Y <sub>12</sub> )                               | .542  | .294           | .307             | 235.018          | 10.096            | 23.276** | .000 |

จากตาราง 4 พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม มีค่าวิลด์ แลมดา (  $\Lambda$  ) เท่ากับ .211 (Approx F = 7.591) แสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้งหมดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y<sub>1</sub>) มีค่า .529 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 21.791\*\*) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 28.0%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ( $Y_2$ ) มีค่า .583 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 28.639^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 34.1%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ( $Y_3$ ) มีค่า .557 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 25.077^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 31.1%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $Y_4$ ) มีค่า .530 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 21.934^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 28.1%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) มีค่า .611 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 32.972^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 37.4%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) มีค่า .545 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 23.694^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 29.8%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ( $Y_7$ ) มีค่า .551 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 24.329^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 30.4%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ( $Y_8$ ) มีค่า .500 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 18.915^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 25.1%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ( $Y_9$ ) มีค่า .621 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 34.645^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 38.6%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ( $Y_{10}$ ) มีค่า .491 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 18.087^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 24.2 %

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ ) มีค่า .647 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 39.618^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 41.9%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปร ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาดตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $Y_{12}$ ) มีค่า .542 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F = 23.276^{**}$ ) มีค่าความแปรปรวนร่วมเท่ากับ 29.4%

### 3.ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ผู้วิจัยนำตัวแปรปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ( $X_5$ ) การสนับสนุนการพัฒนาดตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) มาวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า t-test และนำค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ ( $\beta$ ) มาจัดลำดับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร ดังแสดงในตาราง 5 - 16 ดังนี้



จากตาราง 6 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน( $Y_2$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ )( $\beta = .204$ ) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $x_5$ ) ( $\beta = .340$ ) ส่วนตัวแปรปัจจัย ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $\beta = -.192$ )ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับการศึกษา( $X_3$ ) ( $\beta = .056$ ) และเจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $\beta = .068$ ) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $\beta = -.045$ )ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 7 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ( $Y_3$ )

| ตัวแปร                                                | $\beta$ | ลำดับที่ | b     | SE <sub>b</sub> | t       | P    |
|-------------------------------------------------------|---------|----------|-------|-----------------|---------|------|
| $X_1$                                                 | -.063   | 5        | -.045 | .038            | -1.213  | .226 |
| $X_2$                                                 | -.079   | 4        | -.029 | .018            | -1.598  | .111 |
| $X_3$                                                 | .183    | 2        | 1.625 | .452            | 3.596** | .000 |
| $X_4$                                                 | -.044   | 6        | -.031 | .039            | -.819   | .413 |
| $X_5$                                                 | .451    | 1        | .284  | .035            | 8.138** | .000 |
| $X_6$                                                 | .111    | 3        | .043  | .020            | 2.146   | .033 |
| R = .557 $R^2 = .311$ $R^2_{adj} = .323$ F = 25.077** |         |          |       |                 |         |      |

จากตาราง 7 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ( $Y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ระดับการศึกษา( $X_3$ ) ( $\beta = .183$ ) และ การรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $x_5$ ) ( $\beta = .451$ ) ส่วนตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ )( $\beta = .111$ ) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $\beta = -.063$ ) เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $\beta = -.044$ ) ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $\beta = -.079$ ) ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



จากตาราง 9 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ระดับการศึกษา( $X_3$ ) ( $\beta = .218$ ) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $x_5$ ) ( $\beta = .536$ ) ส่วนตัวแปรปัจจัย การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $\beta = .070$ ) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $\beta = -.033$ ) ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $\beta = -.035$ ) และเจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $\beta = -.025$ ) ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ )

| ตัวแปร                                                                                    | $\beta$ | ลำดับที่ | b     | SE <sub>b</sub> | t       | P    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------|-----------------|---------|------|
| $X_1$                                                                                     | -.133   | 5        | -.116 | .046            | -2.518  | .012 |
| $X_2$                                                                                     | .039    | 4        | .017  | .022            | .792    | .429 |
| $X_3$                                                                                     | .108    | 3        | 1.176 | .555            | 2.119   | .035 |
| $X_4$                                                                                     | -.061   | 6        | -.053 | .047            | -1.120  | .263 |
| $X_5$                                                                                     | .442    | 1        | .338  | .043            | 7.888** | .000 |
| $X_6$                                                                                     | .161    | 2        | .076  | .025            | 3.083   | .002 |
| R = .545    R <sup>2</sup> = .298    R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .311    F = 23.694** |         |          |       |                 |         |      |

จากตาราง 10 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $x_5$ ) ( $\beta = .442$ ) ส่วนตัวแปรปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $\beta = .039$ ) ระดับการศึกษา( $X_3$ ) ( $\beta = .108$ ) และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $\beta = .161$ ) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $\beta = -.133$ ) และเจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $\beta = -.061$ ) ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 11 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์  
มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y<sub>7</sub>)

| ตัวแปร                                                                              | $\beta$ | ลำดับที่ | b     | SE <sub>b</sub> | t       | P    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------|-----------------|---------|------|
| X <sub>1</sub>                                                                      | .046    | 4        | .041  | .047            | .883    | .378 |
| X <sub>2</sub>                                                                      | -.086   | 6        | -.039 | .023            | -1.732  | .084 |
| X <sub>3</sub>                                                                      | .175    | 3        | 1.923 | .559            | 3.441   | .001 |
| X <sub>4</sub>                                                                      | -.119   | 5        | -.104 | .048            | -2.181  | .030 |
| X <sub>5</sub>                                                                      | .475    | 1        | .368  | .043            | 8.523** | .000 |
| X <sub>6</sub>                                                                      | .181    | 2        | .087  | .025            | 3.485   | .001 |
| R =.551   R <sup>2</sup> =.304   R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .317   F =24.329** |         |          |       |                 |         |      |

จากตาราง 11 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y<sub>7</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง (x<sub>5</sub>) ( $\beta$  =.475) ส่วนตัวแปรปัจจัย ภาระงานสอน (X<sub>1</sub>) ( $\beta$  =.046) ระดับการศึกษา(X<sub>3</sub>) ( $\beta$  =.175) และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร (X<sub>6</sub>)( $\beta$  = .181) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ประสพการณ์ทำงานในตำแหน่งครู (X<sub>2</sub>) ( $\beta$  =-.086)และเจตคติต่อวิชาชีพครู (X<sub>4</sub>) ( $\beta$  = -.119) ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 12 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์  
มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y<sub>8</sub>)

| ตัวแปร                                                                              | $\beta$ | ลำดับที่ | b     | SE <sub>b</sub> | t       | P    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------|-----------------|---------|------|
| X <sub>1</sub>                                                                      | .080    | 3        | .049  | .034            | 1.470   | .143 |
| X <sub>2</sub>                                                                      | .028    | 5        | .008  | .016            | .548    | .584 |
| X <sub>3</sub>                                                                      | .162    | 2        | 1.244 | .405            | 3.069   | .002 |
| X <sub>4</sub>                                                                      | .014    | 6        | .008  | .035            | .254    | .800 |
| X <sub>5</sub>                                                                      | .467    | 1        | .252  | .031            | 8.069** | .000 |
| X <sub>6</sub>                                                                      | .065    | 4        | .022  | .018            | 1.215   | .225 |
| R =.500   R <sup>2</sup> =.251   R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .265   F =18.915** |         |          |       |                 |         |      |

จากตาราง 12 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

( $Y_8$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $x_5$ ) ( $\beta = .467$ ) ส่วนตัวแปรปัจจัย ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $\beta = .080$ ) ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $\beta = .028$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ( $\beta = .162$ ) เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $\beta = .014$ ) และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $\beta = .065$ ) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 คำนำนัยสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 9 รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ( $Y_9$ )

| ตัวแปร                                                                                    | $\beta$ | ลำดับที่ | b     | SE <sub>b</sub> | t       | P    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------|-----------------|---------|------|
| $X_1$                                                                                     | .067    | 5        | .041  | .030            | 1.363   | .174 |
| $X_2$                                                                                     | .013    | 6        | .004  | .015            | .278    | .781 |
| $X_3$                                                                                     | .156    | 3        | 1.181 | .362            | 3.266   | .001 |
| $X_4$                                                                                     | .167    | 2        | .100  | .031            | 3.258   | .001 |
| $X_5$                                                                                     | .458    | 1        | .244  | .028            | 8.746** | .000 |
| $X_6$                                                                                     | .117    | 4        | .039  | .016            | 2.406   | .017 |
| R = .621    R <sup>2</sup> = .386    R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .398    F = 34.645** |         |          |       |                 |         |      |

จากตาราง 13 พบว่า คำนำนัยสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 9 รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์( $Y_9$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $x_5$ ) ( $\beta = .458$ ) ส่วนตัวแปรปัจจัย ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $\beta = .067$ ) ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $\beta = .013$ ) ระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ( $\beta = .156$ ) เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $\beta = .167$ ) และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $\beta = .117$ ) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



จากตาราง 15 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ระดับการศึกษา( $X_3$ ) ( $\beta = .188$ ) และการรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $x_5$ ) ( $\beta = .546$ ) ส่วนตัวแปรปัจจัยประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $\beta = -.168$ ) ส่งผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $\beta = .067$ ) และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $\beta = .150$ ) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $\beta = -.064$ ) ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $Y_{12}$ )

| ตัวแปร                                                                                    | $\beta$ | ลำดับที่ | b     | SE <sub>b</sub> | t       | P    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------|-----------------|---------|------|
| $X_1$                                                                                     | -.051   | 4        | -.041 | .043            | -.963   | .336 |
| $X_2$                                                                                     | -.038   | 5        | -.015 | .021            | -.759   | .448 |
| $X_3$                                                                                     | .158    | 3        | 1.601 | .520            | 3.080   | .002 |
| $X_4$                                                                                     | -.009   | 6        | -.007 | .044            | -.175   | .861 |
| $X_5$                                                                                     | .360    | 1        | .257  | .040            | 6.414** | .000 |
| $X_6$                                                                                     | .231    | 2        | .103  | .023            | 4.424** | .000 |
| R = .542    R <sup>2</sup> = .294    R <sup>2</sup> <sub>adj</sub> = .307    F = 23.276** |         |          |       |                 |         |      |

จากตาราง 16 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน( $Y_{10}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่การรับรู้ความสามารถในตนเอง ( $x_5$ ) ( $\beta = .360$ ) และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ( $X_6$ ) ( $\beta = .231$ ) ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา ( $X_3$ ) ( $\beta = .158$ ) ส่งผลทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและตัวแปร ปัจจัยภาระงานสอน ( $X_1$ ) ( $\beta = -.051$ ) ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครู ( $X_2$ ) ( $\beta = -.038$ ) และเจตคติต่อวิชาชีพครู ( $X_4$ ) ( $\beta = -.009$ ) ส่งผลทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากข้อมูลค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้นำข้อมูลข้างต้น มาสรุปเฉพาะตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ตาราง 17 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์  
มาตรฐานวิชาชีพครู

| ตัวแปร                                                                                       | $\beta$ | ลำดับที่ | b      | SE <sub>b</sub> | t        | P    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|--------|-----------------|----------|------|
| การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม                                                 |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>3</sub>                                                                               | .159    | 3        | 15.644 | 4.396           | 3.558**  | .000 |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .569    | 1        | 3.952  | .340            | 11.633** | .000 |
| X <sub>6</sub>                                                                               | .189    | 2        | .819   | .198            | 4.140**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y <sub>1</sub> )   |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .481    | 1        | .393   | .046            | 8.490**  | .000 |
| X <sub>6</sub>                                                                               | .188    | 2        | .096   | .027            | 3.555**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน(Y <sub>2</sub> ) |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>1</sub>                                                                               | -.192   | 5        | -.159  | .043            | -3.746** | .000 |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .340    | 1        | .247   | .039            | 6.278**  | .000 |
| X <sub>6</sub>                                                                               | .204    | 2        | .092   | .023            | 4.037**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y <sub>3</sub> )                        |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>3</sub>                                                                               | .183    | 2        | 1.625  | .452            | 3.596**  | .000 |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .451    | 1        | .284   | .035            | 8.138**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y <sub>4</sub> )                   |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .505    | 1        | .406   | .046            | 8.912**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y <sub>5</sub> )               |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>3</sub>                                                                               | .218    | 2        | 2.632  | .584            | 4.507**  | .000 |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .536    | 1        | .457   | .045            | 10.142** | .000 |
| มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y <sub>6</sub> )       |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .442    | 1        | .338   | .043            | 7.888**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y <sub>7</sub> )               |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .475    | 1        | .368   | .043            | 8.523**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y <sub>8</sub> )                         |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .467    | 1        | .252   | .031            | 8.069**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์(Y <sub>9</sub> )                    |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .458    | 1        | .244   | .028            | 8.746**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน(Y <sub>10</sub> )                      |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .344    | 1        | .270   | .046            | 5.911**  | .000 |
| X <sub>6</sub>                                                                               | .193    | 2        | .094   | .027            | 3.559**  | .000 |
| มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y <sub>11</sub> )                         |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>2</sub>                                                                               | -.168   | 5        | -.077  | .021            | -3.687** | .000 |
| X <sub>3</sub>                                                                               | .188    | 2        | 2.097  | .520            | 4.033**  | .000 |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .546    | 1        | .430   | .040            | 10.723** | .000 |
| มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (Y <sub>12</sub> )                         |         |          |        |                 |          |      |
| X <sub>5</sub>                                                                               | .360    | 1        | .257   | .040            | 6.414**  | .000 |
| X <sub>6</sub>                                                                               | .231    | 2        | .103   | .023            | 4.424**  | .000 |

จากตาราง 17 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของตัวแปรปัจจัย 1)การรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน 2)การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ 3) ระดับการศึกษา ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 4) ภาระงานสอน ส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 5)ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครูส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6)ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### สังเขปวัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งปัจจัยบางประการได้แก่ ภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่ง ครูระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ พร้อมทั้งศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในแต่ละด้าน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ปฏิบัติการสอน ในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 321 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาระงานสอน ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครูและระดับการศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .858 ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ในความสามารถของตนเองมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .906 ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .949 ตอนที่ 5 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐานมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ จำนวนมาตรฐานละ 7 ข้อซึ่ง มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .877 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .920 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .872 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .926 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .917 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .933 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .917 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .908 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .866 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .953 และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .904 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยเพิ่มจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ประมาณร้อยละ 10 หลังจากคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และตั้งใจในการตอบแล้วได้แบบสอบถามจำนวน 321 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สรุปผลได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยภาระงานสอน 19.28 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู 25.12 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 267 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 83.17 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.83

2. ค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถามตัวแปรปัจจัย เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เท่ากับ 53.224, 49.616 และ 43.320 ตามลำดับ ส่วนการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา

อย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ เท่ากับ 16.903, 22.146, 20.442, 20.358, 18.124, 20.149, 18.747, 25.084, 24.000, 21.426, 21.127 และ 20.308 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ครูมีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 2.822 ถึง 4.514 ค่าความเชื่อมั่นของการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง .866 ถึง .953 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายของการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 11.414 ถึง 25.575 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง .157 ถึง .252

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุคูณแบบตัวแปรตามหลายตัว ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระได้แก่ ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีค่าวิลค์ แลมดา ( $\Lambda$ ) เท่ากับ .211 (Approx F = 7.591) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบว่ากลุ่มตัวแปรทั้ง 2 กลุ่มมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเอกรนาม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีค่า .529 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 28.00% สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีค่า .583 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 34.10 % สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีค่า .557

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 31.10 % สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มีค่า .530 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 28.10 % สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่า .611 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 37.40% สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีค่า .545 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 29.80 % สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีค่า .551 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 30.40% สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่า .500 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 25.10% สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีค่า .621 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 38.60 % สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มีค่า .491 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 24.20% สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่า .647 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 41.90% สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย 6 ด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีค่า .542 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความแปรผันร่วมกัน 29.40%

4. คำนำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของภาระงานสอนส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี

ประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าน้ำหนักความสัมพัทธ์สัมพัทธ์ของประสพการทำงานในตำแหน่งครู ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของระดับการศึกษา ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าน้ำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของเจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัด

กิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่านำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของการรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 12 มาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ค่านำหนักความสำคัญสัมพัทธ์ของการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองโดยรวม พบว่ากลุ่มของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิไลลักษณ์ ลังกา . (2546: 102) พบว่าเงินเดือน ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง ความเชื่ออำนาจในตนและบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า ตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

2. จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรเอกนาม พบว่า กลุ่มตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับตัวแปรตาม การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรพหุนาม พบว่ากลุ่มของตัวแปรปัจจัย ได้แก่ ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. จากผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแต่ละมาตรฐานพบว่าภาระงานสอนส่งผลทางลบต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของสิริสร กระแสสุนทร (2545 :69) ที่พบว่า ภาระงานสอน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู นอกจากนี้ตัวแปรประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งครู ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ยูนิพันธุ์และคณะ (2530 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการ

วิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยวิธีการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ และการดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาล และพยาบาลที่ประสบภาระการทำงานต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริสร กระแสสุนทร (2545 :69) ที่พบว่า วุฒิทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู ตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมและแยกรายด้านทั้ง 12 มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีของ แบนดูรา (Bandura.1977a,1977b;Schunk) ที่ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้ “ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่า เขามีความสามารถที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาของตนให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองต่ำมักจะขาดความพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงาน หลีกเลียงงาน ท้อถอย ขาดความมั่นใจในตนเอง ทำให้ผลงานที่ได้รับขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ใจนวล พรหมมณี (2550:95) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ดังที่กรมสามัญศึกษา (2540:47-50) ได้กำหนดวิธีดำเนินการของผู้บริหารที่สำคัญคือการส่งเสริมมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีผลงานดีเด่นด้วยการใช้นวัตกรรมในกระบวนการการทำงาน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมเสนอผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้มีการเยี่ยมชมผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้มีผลงานเป็นฐานในการสร้างความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูในทางบวกหรือลบก็ตามก็ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแต่อย่างใด อาจเป็นเพราะเจตคติเป็นเพียงความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด ของบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ใจนวล พรหมมณี (2550:96) ที่พบว่าเจตคติต่อวิชาชีพครูไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

## ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ ภาระงานสอน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ระดับการศึกษา การรับรู้ในความสามารถของตนเอง การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพิ่มมากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผู้บังคับบัญชาควรกระตุ้นให้ครูมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองเพื่อให้ครูเกิดความเชื่อมั่นที่จะแก้ไขปัญหาตลอดจนการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนควรมีการวิเคราะห์ภาระงานสอนให้เหมาะสมเพื่อให้ครูมีเวลาในการพัฒนาตนเองมากขึ้น อีกทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองโดยจัดกิจกรรมหรือโครงการและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น เพราะถ้าครูสามารถพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแล้ว จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งยังส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องนี้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่นครูในระดับอื่น ๆ และในสังกัดอื่น ๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครู ตลอดจนการวางแผนแก้ปัญหาบุคลากรต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งอาจใช้เครื่องมือที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยที่หลากหลายเช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การประเมินการพัฒนาตนเองจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และตนเอง เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์.(2528).จิตวิทยาการศึกษาฉบับปรับปรุงใหม่.กรุงเทพ ฯ : ห้างหุ้นส่วน  
จำกัดศรีเดชา
- กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.กรุงเทพ ฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช  
2542. กรุงเทพ ฯ : อรุณลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ .(2539).แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2539 –  
2550.กรุงเทพ ฯ : กระทรวงศึกษาธิการ
- กฤษณา ศักดิ์ศรี.(2530).จิตวิทยาการศึกษา.กรุงเทพ ฯ : บำรุงสาส์นการพิมพ์.ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา คงศรีวิสัย.(2545).ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูพลศึกษา  
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร.ปริญญาโท กศ.ม.  
(พลศึกษา) กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- คุรุสภา.สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2527).รายงานการวิจัยทัศนคติของสมาชิก คุรุสภาที่เกี่ยวกับ  
การส่งเสริมด้านวิชาการของคุรุสภา.กรุงเทพ ฯ.: คุรุสภาลาดพร้าว.
- .(2529).รายงานการวิจัยบทบาทขององค์กรวิชาชีพครู.ฝ่ายวิจัยและประเมินผลกองมาตรฐาน  
วิชาชีพครู.กรุงเทพ ฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- .(2534).คณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพ.รายงานการศึกษาเรื่องเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ.  
กรุงเทพ ฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- .(2537).การกำหนดแนวทางในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูกองมาตรฐานวิชาชีพครู  
คุรุสภา พ.ศ. 2537.พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพ ฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- .(2539).เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูคุรุสภา พ.ศ. 2537.ฝ่ายวิจัยกองวิชาชีพครู.กรุงเทพ ฯ  
: คุรุสภาลาดพร้าว.
- .(2541).ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูคุรุสภา พ.ศ. 2537.  
พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพ ฯ : ฝ่ายวิจัยกองวิชาชีพครู
- งามพักตร์ เจริญไวย.(2542).การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานเทศบาล  
สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา)  
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร
- ไฉนวล พรหมมณี.(2550).การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตาม  
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร.ปริญญาโท กศ.ม.  
(การวัดผลการศึกษา)กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัดสำเนา.
- จินตนา ยูนิพันธ์.(2540).กรณีศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาล.โครงการ

- ส่งเสริมคุณธรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเล่มที่ 6 .กรุงเทพฯ.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.  
 ชาญชัย ลิวตังสีมา.(2520).หลักการจัดองค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ ฯ คณะรัฐศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.ถ่ายเอกสาร
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541).การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.กรุงเทพฯ ฯ มิตรสยาม  
 เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์.(2520).การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ.กรุงเทพฯ ฯ สำนักทดสอบทางการศึกษา  
 และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539 ).การบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- ธารรงค์ นนท์ตา.(2534).คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานการ  
 ประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนะของผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์และผู้ปกครอง.  
 ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัดสำเนา.
- ธีระชัย ปุระณะโชติ. (2532).การสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน.กรุงเทพฯ ฯ :  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตรดูล.(2534).หลักการบริหารการศึกษา.กรุงเทพฯ ฯ : บพิธการพิมพ์
- นิกร ดุกสุกแก้ว.(2544).ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียน  
 เอกชนอาชีวศึกษา ในเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต  
 (การบริหารอาชีวศึกษา).กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.ถ่ายเอกสาร
- เนื่องนิตย์ จำแก้ว.(2550).การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนา  
 การใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
 (การบริหารการศึกษา).พิษณุโลก.มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์.(2545).ประมวลสาระชุดวิชา การพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมิน  
 การศึกษา (หน่วยที่ 3).กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชา  
 ศึกษาศาสตร์
- ประพันธ์ จุ่มคำมูล.(2543).คู่มืออาชีพตาม พ.ร.บ.2542.วารสารวิชาการ,3(1) : 13-15.
- ปราณี งามสุต. (2548) จิตวิทยาในองค์กร.กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ปรีชา บุญนาถ.(2526).การบริหารบุคคลระดับจังหวัด.กรุงเทพฯมหานคร : วัดตอรีเพาเวอร์พอยท์.
- ประชัย เปี่ยมสมบุรณ์.(2535).การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมัลติแวลูเอทในทางสังคมศาสตร์และ  
 พฤติกรรมศาสตร์.กรุงเทพฯ ฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒน  
 บริหารศาสตร์
- พรทิพย์ อรุณทอง.(2541).การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์  
 มาตรฐานวิชาชีพครู.ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.(การประถมศึกษา).กรุงเทพฯ.  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ เพชรบุรณิน.(2528).การพัฒนาตนเอง.กรุงเทพฯ ฯ : คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบัน  
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2529). *วิทยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากอนุบาลถึงปริญญาเอก*. กรุงเทพฯ ฯ : พงษ์เจริญการพิมพ์
- ปิญญู สาร. (2526). *หลักการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ ฯ : วัฒนาพานิช
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2532). *การสื่อสารกับงานสารสนเทศ หน่วยที่ 9-15*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- รัชนก วันทอง. (2545). *การพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคด*. กรุงเทพฯ ฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *ปฎิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ ฯ : มติชน. กรุงเทพฯ ฯ.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ ฯ : สุวิริยาสาน์.
- (2540). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ฯ : สุวิริยาสาน์
- (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ : สุวิริยาสาน์
- วงพัคตร์ ภูพันธ์ศรี ; ศรินันท์ ดำรงผล. (2538). *จิตวิทยาพัฒนาการประยุกต์ ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร ทรัพย์มี. (2526). *ทฤษฎีและกระบวนการให้บริการปรึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : ภาพพิมพ์
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิเชียร หล่อจันทรพคุณ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาดตนเองของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญททวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีวรรณ สุวรรณปาล. (2545). *ความพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้. (2548). *เรียนรู้...สู่คุณภาพสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : เจเอเอ็นที.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2537). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2542). *รายงานการวิจัยเอกสารในอนุญาตประกอบวิชาชีพครู*. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.พ.
- สมิต อาชวนิจกุล. (2534). *การพัฒนาดตนเอง*. กรุงเทพฯ ฯ : ดอกหญ้า
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2532). *คู่มือการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

- . (2532). *ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- . (2540). *การบริหารโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). *เอกสารสาระการเรียนรู้ ประกอบชุดวิชาการ พัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). *คู่มือการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ ฯ : กองตรวจสอบทะเบียนประวัติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.). (2546). *หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ม.ป.พ.
- สิจฺฐสร กระแสสุนทร. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีวิเคราะห์ แบบสหสัมพันธ์คาโนนิคอล*. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (วิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สุชา และสุรางค์ จันทน์เอม. (2520). *จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต*. กรุงเทพมหานคร ฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุโท เจริญสุข. (2519). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : แพรวพิทยา.
- . (2518). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : แพรวพิทยา.
- สุนันท์ สังข์อ่อง. (2543). *สมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542*. ปรินญานิพนธ์. กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สุนีย์ สินธุเดชะ. (2526). *บทบาทและสถานภาพของครูในผลสรุปการสัมมนาของนิสิตชั้นปีที่ 4*. กรุงเทพฯ ฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุรินทร์ ปุสาลี. (2545). *การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียน วัดพรหมสุวรรณสามัคคี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เสถียร เขยประดับ. (2536). *สื่อมวลชนกับการพัฒนาประเทศเน้นเฉพาะประเทศไทย*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- หวน พันธุ์พันธ์. (2528). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2539). *การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*

- สังกัดกรมสามัญศึกษา.ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).กรุงเทพ ฯ :  
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- อัญชนา เนื่องจำนงค์.(2546).การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน  
 ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 .ปริญญานิพนธ์  
 กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2539).การประชุม.กรุงเทพ ฯ : เอส ดี เพรส.
- อุมาพร เทียมทัต.(2550).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบการเรียนรู้กับปัญหาของนักเรียน  
 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา).กรุงเทพ ฯ : บัณฑิต  
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- อุไรพร พานิชกุล.(2539).พฤติกรรมการสอนและความต้องการการพัฒนาดตนเองของครูผู้สอน  
 คณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา.ปริญญา  
 นิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อัดสำเนา.
- อัมพร ดีมา.(2542) .ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา  
 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).  
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- Bandura,A.(1986).*Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive  
 Theory*.Englewood Cliffs,New Jersey : Prentice - Hall
- Brown, R.G. (1993). *School of thought*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Dewey, John. (1993). *How We Think*. Lexington : D.C. Health and Company.
- Hillgard,Ernet R. (1962).*Introduction to Psychology*. New York: Harcourt Brace.
- Hudgins, Bryce B. (1977). *Learning and Thinking : A Prime for Teacher's Question, Pupil and  
 Teacher Behavior and Pupils "Understanding of science."* Dissertation Abstracts  
 International.
- Jone, John G. (1970). "Measure of Self Perception or Predictors of Scholastic  
 Achievement," *The Journal of Educational Research*. 63 (3) : 201 – 203 ;  
 January.
- Pedhazur. Elazar J.(1982). *Multiple Regression in Behavioral Research*. Holt: Rinchart  
 and Winston,Int.
- Tracey,J.B.;Tannwnbaum,S.I.;& Kavanagh,M.J. (1995).*Applying trained skills on the job: The  
 importance of the work environment*. *Journal of Applied Psychology*.80 (2):239 – 252

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 18 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถ  
ในตนเองและการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

| ข้อที่ | ตอนที่ 3            | IOC  | การพิจารณา  | ตอนที่ 4                   | IOC  | การพิจารณา  | ตอนที่ 5                             | IOC  | การพิจารณา  |
|--------|---------------------|------|-------------|----------------------------|------|-------------|--------------------------------------|------|-------------|
| 1      | เจตคติต่อวิชาชีพครู | 0.80 | คัดเลือกไว้ | การรับรู้ความสามารถในตนเอง | 1.00 | คัดเลือกไว้ | การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 2      |                     | 0.80 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 3      |                     | 0.80 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 4      |                     | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 5      |                     | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 6      |                     | 0.80 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 7      |                     | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 8      |                     | 0.80 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 9      |                     | 0.80 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 10     |                     | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 11     |                     | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 12     |                     | 0.80 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 13     |                     | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 14     |                     | 0.80 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 15     |                     | 0.80 | คัดเลือกไว้ |                            | 1.00 | คัดเลือกไว้ |                                      | 0.80 | คัดเลือกไว้ |

ตาราง 19 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบวัดการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน  
วิชาชีพครู

| ข้อที่ | มาตรฐาน                                                                      | IOC  | การพิจารณา  | ข้อที่ | มาตรฐาน                                                               | IOC  | การพิจารณา  | ข้อที่ | มาตรฐาน                                                      | IOC  | การพิจารณา  |
|--------|------------------------------------------------------------------------------|------|-------------|--------|-----------------------------------------------------------------------|------|-------------|--------|--------------------------------------------------------------|------|-------------|
| 1      | มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ<br>เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 29     | มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนใหม่<br>ประสิทธิภาพอยู่เสมอ       | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 57     | มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา<br>อย่างสร้างสรรค์ | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 2      |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 30     |                                                                       | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 58     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 3      |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 31     |                                                                       | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 59     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 4      |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 32     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 60     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 5      |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 33     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 61     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 6      |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 34     |                                                                       | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 62     |                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 7      |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 35     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 63     |                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 8      | มาตรฐานที่ 2 จัดสอนในใบปฏิบัติการต่าง ๆ<br>โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 36     | มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน<br>โดยเน้นผลการศึกษาที่เกิดขึ้น | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 64     | มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์<br>ในชุมชน    | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 9      |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 37     |                                                                       | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 65     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 10     |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 38     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 66     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 11     |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 39     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 67     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 12     |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 40     |                                                                       | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 68     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 13     |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 41     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 69     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 14     |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 42     |                                                                       | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 70     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 15     | มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม<br>ศักยภาพ                      | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 43     | มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ<br>ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ      | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 71     | มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร<br>ในการพัฒนา        | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 16     |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 44     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 72     |                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 17     |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 45     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 73     |                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 18     |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 46     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 74     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 19     |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 47     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 75     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 20     |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 48     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 76     |                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 21     |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 49     |                                                                       | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 77     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 22     | มาตรฐานที่ 4 พัฒนาการสอนให้สามารถ<br>ปฏิบัติได้เกิดผลจริง                    | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 50     | มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่<br>ผู้เรียน                | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 78     | มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุก<br>สถานการณ์        | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 23     |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 51     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 79     |                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 24     |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 52     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 80     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 25     |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 53     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 81     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 26     |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 54     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 82     |                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ |
| 27     |                                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 55     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 83     |                                                              | 1.00 | คัดเลือกไว้ |
| 28     |                                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ | 56     |                                                                       | 1.00 | คัดเลือกไว้ | 84     |                                                              | 0.80 | คัดเลือกไว้ |

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบวัดเจตคติต่ออาชีพครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง และการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร

| ข้อ | ตอนที่ 3            | ค่าอำนาจจำแนก | ตอนที่ 4                   | ค่าอำนาจจำแนก | ตอนที่ 5                             | ค่าอำนาจจำแนก |
|-----|---------------------|---------------|----------------------------|---------------|--------------------------------------|---------------|
| 1   | เจตคติต่อวิชาชีพครู | .323          | การรับรู้ความสามารถในตนเอง | .577          | การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร | .561          |
| 2   |                     | .328          |                            | .389          |                                      | .497          |
| 3   |                     | .461          |                            | .612          |                                      | .714          |
| 4   |                     | .421          |                            | .601          |                                      | .825          |
| 5   |                     | .413          |                            | .503          |                                      | .786          |
| 6   |                     | .664          |                            | .685          |                                      | .879          |
| 7   |                     | .596          |                            | .784          |                                      | .767          |
| 8   |                     | .514          |                            | .789          |                                      | .852          |
| 9   |                     | .540          |                            | .675          |                                      | .818          |
| 10  |                     | .547          |                            | .726          |                                      | .906          |
| 11  |                     | .587          |                            | .729          |                                      | .831          |
| 12  |                     | .730          |                            | .614          |                                      | .665          |
| 13  |                     | .557          |                            | .647          |                                      | .707          |
| 14  |                     | .528          |                            | .498          |                                      | .665          |
| 15  |                     | .540          |                            | .355          |                                      | .674          |

ตาราง 21 ค่าอำนาจจำแนก (r) แบบวัดการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

| ข้อที่ | มาตรฐาน                                                                      | ค่าอำนาจจำแนก | ข้อที่ | มาตรฐาน                                                                   | ค่าอำนาจจำแนก | ข้อที่ | มาตรฐาน                                                      | ค่าอำนาจจำแนก |
|--------|------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------|---------------|--------|--------------------------------------------------------------|---------------|
| 1      | มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ<br>เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ | .413          | 29     | มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี<br>ประสิทธิภาพอยู่เสมอ          | .659          | 57     | มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา<br>อย่างสร้างสรรค์ | .557          |
| 2      |                                                                              | .574          | 30     |                                                                           | .697          | 58     |                                                              | .791          |
| 3      |                                                                              | .746          | 31     |                                                                           | .719          | 59     |                                                              | .714          |
| 4      |                                                                              | .864          | 32     |                                                                           | .628          | 60     |                                                              | .595          |
| 5      |                                                                              | .800          | 33     |                                                                           | .751          | 61     |                                                              | .746          |
| 6      |                                                                              | .694          | 34     |                                                                           | .742          | 62     |                                                              | .487          |
| 7      |                                                                              | .752          | 35     |                                                                           | .733          | 63     |                                                              | .768          |
| 8      | มาตรฐานที่ 2 จัดทำแผนปฏิบัติการต่าง ๆ<br>โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน   | .606          | 36     | มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน<br>โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน | .624          | 64     | มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์<br>ในชุมชน    | .635          |
| 9      |                                                                              | .637          | 37     |                                                                           | .782          | 65     |                                                              | .714          |
| 10     |                                                                              | .773          | 38     |                                                                           | .836          | 66     |                                                              | .775          |
| 11     |                                                                              | .614          | 39     |                                                                           | .877          | 67     |                                                              | .667          |
| 12     |                                                                              | .760          | 40     |                                                                           | .873          | 68     |                                                              | .677          |
| 13     |                                                                              | .791          | 41     |                                                                           | .760          | 69     |                                                              | .737          |
| 14     |                                                                              | .782          | 42     |                                                                           | .629          | 70     |                                                              | .730          |
| 15     | มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม<br>ศักยภาพ                      | .624          | 43     | มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ<br>ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ          | .690          | 71     | มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร<br>ในการพัฒนา        | .792          |
| 16     |                                                                              | .563          | 44     |                                                                           | .804          | 72     |                                                              | .822          |
| 17     |                                                                              | .710          | 45     |                                                                           | .706          | 73     |                                                              | .813          |
| 18     |                                                                              | .588          | 46     |                                                                           | .758          | 74     |                                                              | .913          |
| 19     |                                                                              | .579          | 47     |                                                                           | .815          | 75     |                                                              | .863          |
| 20     |                                                                              | .650          | 48     |                                                                           | .746          | 76     |                                                              | .854          |
| 21     |                                                                              | .651          | 49     |                                                                           | .745          | 77     |                                                              | .851          |
| 22     | มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถ<br>ปฏิบัติได้เกิดผลจริง                 | .622          | 50     | มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่<br>ผู้เรียน                    | .730          | 78     | มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุก<br>สถานการณ์        | .684          |
| 23     |                                                                              | .753          | 51     |                                                                           | .770          | 79     |                                                              | .680          |
| 24     |                                                                              | .732          | 52     |                                                                           | .762          | 80     |                                                              | .633          |
| 25     |                                                                              | .712          | 53     |                                                                           | .754          | 81     |                                                              | .425          |
| 26     |                                                                              | .749          | 54     |                                                                           | .726          | 82     |                                                              | .849          |
| 27     |                                                                              | .773          | 55     |                                                                           | .744          | 83     |                                                              | .732          |
| 28     |                                                                              | .753          | 56     |                                                                           | .767          | 84     |                                                              | .844          |

## ภาคผนวก ข

### ตัวอย่างแบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง  
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

- คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่
- ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง
  - ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
  - ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

นางสาวอรุษา จันทกร

นิสิตปริญญาโท สาขาการวัดผลการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างให้ตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่าน

- 1.ภาระงานสอน.....ชั่วโมง/สัปดาห์ (ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550)
- 2.ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู.....ปี (เกินกว่า 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
- 3.ระดับการศึกษา
  - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ☐ ปริญญาตรี
  - ☐ ปริญญาโท
  - ☐ ปริญญาเอก

### ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 15 ข้อขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือใกล้เคียงมากที่สุดซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับโดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

|                      |         |                                              |
|----------------------|---------|----------------------------------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด  |
| เห็นด้วย             | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก        |
| ไม่เห็นด้วย          | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย       |
| ไม่เป็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อ | ข้อความ                                                 | ระดับความรู้สึก       |          |             |                          |
|-----|---------------------------------------------------------|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
|     |                                                         | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| 1   | อาชีพครูเป็นที่ยอมรับของสังคม                           |                       |          |             |                          |
| 2   | อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง                        |                       |          |             |                          |
| 3   | อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ                           |                       |          |             |                          |
| 4   | อาชีพครูต้องทำงานด้วยความละเอียดถี่ถ้วน                 |                       |          |             |                          |
| 5   | อาชีพครูช่วยให้พึ่งตนเองได้                             |                       |          |             |                          |
| 6   | อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์        |                       |          |             |                          |
| 7   | ครูต้องอุทิศเวลาให้กับการทำงาน                          |                       |          |             |                          |
| 8   | อาชีพครูเป็นอาชีพที่ทำหยาความรู้ความสามารถ              |                       |          |             |                          |
| 9   | ครูต้องมองโลกในแง่ดี                                    |                       |          |             |                          |
| 10  | อาชีพครูเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ |                       |          |             |                          |
| 11  | ครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศชาติ                     |                       |          |             |                          |
| 12  | ครูต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ                   |                       |          |             |                          |
| 13  | อาชีพครูต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี                 |                       |          |             |                          |
| 14  | อาชีพครูมีอุดมการณ์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน              |                       |          |             |                          |
| 15  | อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องผสมผสานวิชาทุกแขนงไว้ด้วยกัน    |                       |          |             |                          |

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำนวน 15 ข้อ

ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆอยู่ในระดับ  
 มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือใกล้เคียงมากที่สุดซึ่ง  
 แบ่งเป็น 4 ระดับโดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

|                      |         |                                              |
|----------------------|---------|----------------------------------------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด  |
| เห็นด้วย             | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก        |
| ไม่เห็นด้วย          | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย       |
| ไม่เป็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                       | ระดับความรู้สึก       |          |             |                          |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|-------------|--------------------------|
|     |                                                                                               | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| 1   | ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อถือในการทำงานของท่าน                                                    |                       |          |             |                          |
| 2   | เพื่อนครูยอมรับและเชื่อมั่นในการทำงานของท่าน                                                  |                       |          |             |                          |
| 3   | ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน                                                |                       |          |             |                          |
| 4   | ความสามารถของท่านตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย                                                    |                       |          |             |                          |
| 5   | งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัด<br>ของท่าน                             |                       |          |             |                          |
| 6   | ท่านมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงานเป็นอย่างดี                                             |                       |          |             |                          |
| 7   | ท่านทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น                                            |                       |          |             |                          |
| 8   | ท่านพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติ<br>อยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ                |                       |          |             |                          |
| 9   | หน้าที่การงานของท่านทำให้ครอบครัวภาคภูมิใจ                                                    |                       |          |             |                          |
| 10  | หน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ                                              |                       |          |             |                          |
| 11  | เมื่อมีอุปสรรคในการทำงานท่านจะไม่ท้อถอยแต่จะพยายามทำ<br>ให้สำเร็จ                             |                       |          |             |                          |
| 12  | ท่านมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลงานหรือโครงการ                                        |                       |          |             |                          |
| 13  | ท่านมีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย เช่น<br>นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน |                       |          |             |                          |
| 14  | ท่านมีความสามารถในการนำเสนอข้อมูลด้านต่าง ๆ                                                   |                       |          |             |                          |
| 15  | ท่านได้เลื่อนขั้นเงินเดือนจากความสามารถของท่าน                                                |                       |          |             |                          |

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหาร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหาร จำนวน 15 ข้อ ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือใกล้เคียงมากที่สุดซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับโดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

|           |         |                                              |
|-----------|---------|----------------------------------------------|
| มากที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด  |
| มาก       | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมาก        |
| ปานกลาง   | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง    |
| น้อย      | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                 | ระดับความรู้สึก |     |         |      |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|---------|------|
|     |                                                                                                         | มากที่สุด       | มาก | ปานกลาง | น้อย |
| 1   | จัดให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู |                 |     |         |      |
| 2   | สนับสนุนการบริการห้องสมุดโดยจัดให้มีหนังสือวารสาร ตำรา เอกสาร สำหรับพัฒนาตนเอง                          |                 |     |         |      |
| 3   | จัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง                                                 |                 |     |         |      |
| 4   | จัดหาวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเอง                                                          |                 |     |         |      |
| 5   | มีแผนนโยบายใช้การพัฒนาบุคลากรโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่ง              |                 |     |         |      |
| 6   | ติดตามดูแลการพัฒนาตนเองของครูให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้                                              |                 |     |         |      |
| 7   | ให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูที่พัฒนาตนเอง                                                             |                 |     |         |      |
| 8   | ให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายในการพัฒนาตนเอง                                                       |                 |     |         |      |
| 9   | ให้ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน              |                 |     |         |      |
| 10  | พยายามให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู                         |                 |     |         |      |
| 11  | ส่งเสริมจูงใจให้ครูได้พัฒนาตนเอง                                                                        |                 |     |         |      |
| 12  | การพัฒนาตนเอง ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ                                                 |                 |     |         |      |
| 13  | เปิดโอกาสให้ครูที่พัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น                                         |                 |     |         |      |
| 14  | จัดสรรงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากร                                                                  |                 |     |         |      |
| 15  | เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างทั่วถึง                                                                |                 |     |         |      |

### ตอนที่ 5 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 84 ข้อ ขอให้ท่านอ่านข้อความแต่ละข้อในแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นๆ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือใกล้เคียงมากที่สุดซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับโดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

|           |         |                                                |
|-----------|---------|------------------------------------------------|
| มากที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการพัฒนาตนเองของท่านมากที่สุด |
| มาก       | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการพัฒนาตนเองของท่านมาก       |
| ปานกลาง   | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการพัฒนาตนเองของท่านปานกลาง   |
| น้อย      | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับการพัฒนาตนเองของท่านน้อย      |

| ข้อ                                                                                | ระดับการพัฒนาตนเอง |     |         |      |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|---------|------|
|                                                                                    | มากที่สุด          | มาก | ปานกลาง | น้อย |
| <u>มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ</u>    |                    |     |         |      |
| 1. ค้นคว้าตำราและเอกสารใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการสอน                                  |                    |     |         |      |
| 2. ร่วมอบรมประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู                                        |                    |     |         |      |
| 3. เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพครูนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง                     |                    |     |         |      |
| 4. เผยแพร่ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ                                                  |                    |     |         |      |
| 5. มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู                                 |                    |     |         |      |
| 6. ทำหน้าที่เป็นวิทยากรประชุม อบรมสัมมนา กิจกรรมทางวิชาการในสาขาที่ตนถนัด          |                    |     |         |      |
| 7. เสนอรายงานทางวิชาการในการประชุมอบรมสัมมนา                                       |                    |     |         |      |
| <u>มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน</u> |                    |     |         |      |
| 8. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน                         |                    |     |         |      |
| 9. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอนของนักเรียนอย่างมีขั้นตอน         |                    |     |         |      |
| 10. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ                               |                    |     |         |      |
| 11. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่บูรณาการความรู้กับคุณธรรมให้เกิดแก่ผู้เรียน         |                    |     |         |      |
| 12. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรง                      |                    |     |         |      |
| 13. จัดเรียงลำดับการปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับสำคัญก่อนหลัง                            |                    |     |         |      |
| 14. จัดกิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการของผู้เรียน          |                    |     |         |      |
| <u>มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ</u>                         |                    |     |         |      |
| 15. ตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้เนื้อหาวิชาเป็นหลัก                          |                    |     |         |      |
| 16. สอนซ่อมเสริมนักเรียนที่มีปัญหาข้อจำกัดทางการเรียน                              |                    |     |         |      |
| 17. ตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้พัฒนาการของผู้เรียน                          |                    |     |         |      |
| 18. ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนตามความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล                      |                    |     |         |      |
| 19. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ                                         |                    |     |         |      |
| 20. จัดทำบันทึกผลสัมฤทธิ์ตามความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล                      |                    |     |         |      |
| 21. พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นโดยหาจุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน             |                    |     |         |      |

| ข้อ                                                                                              | ระดับการพัฒนาตนเอง |     |         |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|---------|------|
|                                                                                                  | มากที่สุด          | มาก | ปานกลาง | น้อย |
| <u>มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง</u>                                  |                    |     |         |      |
| 22. จัดทำแผนการสอนที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน                                       |                    |     |         |      |
| 23. เข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการจัดทำแผนการสอน                                              |                    |     |         |      |
| 24. จัดทำแผนการสอนโดยบูรณาการเนื้อหาวิชาเข้าด้วยกัน                                              |                    |     |         |      |
| 25. จัดทำแผนการสอนทุกครั้งที่มีการเรียนการสอน                                                    |                    |     |         |      |
| 26. จัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน                                            |                    |     |         |      |
| 27. จัดทำแผนการสอนที่เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้            |                    |     |         |      |
| 28. จัดทำแผนการสอนโดยคำนึงถึงสภาพของโรงเรียนและชุมชน                                             |                    |     |         |      |
| <u>มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</u>                              |                    |     |         |      |
| 29. ผลิตสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน                           |                    |     |         |      |
| 30. เข้าอบรมการประดิษฐ์คิดค้น, ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน                                        |                    |     |         |      |
| 31. จัดทำสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอน                                    |                    |     |         |      |
| 32. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตการใช้และบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน                             |                    |     |         |      |
| 33. ผลิตสื่อการเรียนการสอนโดยใช้วัสดุท้องถิ่น                                                    |                    |     |         |      |
| 34. เผยแพร่สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลดีให้กับเพื่อนครูด้วยกัน                                 |                    |     |         |      |
| 35. ประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนและปรับปรุงให้เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน     |                    |     |         |      |
| <u>มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน</u>                      |                    |     |         |      |
| 36. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในฐานะผู้อำนวยการมีความสะดวกมีผู้บอกความรู้                          |                    |     |         |      |
| 37. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการแก้ปัญหา                               |                    |     |         |      |
| 38. กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้ด้วยตนเอง                           |                    |     |         |      |
| 39. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนเลือกปฏิบัติตามความแตกต่างของบุคคล                     |                    |     |         |      |
| 40. แนะนำผู้เรียนให้ลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด                                     |                    |     |         |      |
| 41. จัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนมีการประเมินตนเองเพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ                   |                    |     |         |      |
| 42. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเลือกปฏิบัติงานตามศักยภาพ                                 |                    |     |         |      |
| <u>มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ</u>                              |                    |     |         |      |
| 43. ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล                                                                    |                    |     |         |      |
| 44. รายงานสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา                                |                    |     |         |      |
| 45. คิดค้นเทคนิควิธีการสอนและกิจกรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน                                 |                    |     |         |      |
| 46. ทำรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดกับผู้เรียน                                      |                    |     |         |      |
| 47. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคล                                             |                    |     |         |      |
| 48. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมที่แสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม |                    |     |         |      |
| 49. เสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับการพัฒนาแต่ละระดับ                                       |                    |     |         |      |

| ข้อ                                                                              | ระดับการพัฒนาตนเอง |     |         |      |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|---------|------|
|                                                                                  | มากที่สุด          | มาก | ปานกลาง | น้อย |
| <u>มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน</u>                        |                    |     |         |      |
| 50. แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ                                       |                    |     |         |      |
| 51. มีความประพฤติเรียบร้อยทั้งวาจา และกิริยามารยาท                               |                    |     |         |      |
| 52. มีน้ำใจโอบอ้อมอารีมีเมตตากรุณาต่อผู้เรียน                                    |                    |     |         |      |
| 53. มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน                                               |                    |     |         |      |
| 54. ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน                                         |                    |     |         |      |
| 55. ให้กำลังใจยกย่องชมเชยเมื่อนักเรียนประพฤติดี                                  |                    |     |         |      |
| 56. เผยแพร่วิธีการถูกต้องในการสร้างคุณธรรมจริยธรรม                               |                    |     |         |      |
| <u>มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์</u>                  |                    |     |         |      |
| 57. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน                                     |                    |     |         |      |
| 58. ร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ                   |                    |     |         |      |
| 59. ยอมรับฟังความคิดเห็นและความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน                        |                    |     |         |      |
| 60. อาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและ                  |                    |     |         |      |
| 61. มีความพอใจในการช่วยให้ผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายเป็นหลัก                 |                    |     |         |      |
| 62. เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน                                         |                    |     |         |      |
| 63. ปฏิบัติงานโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก                                   |                    |     |         |      |
| <u>มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน</u>                     |                    |     |         |      |
| 64. ยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลในชุมชน                                       |                    |     |         |      |
| 65. วางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างครูกับชุมชน                                      |                    |     |         |      |
| 66. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน                        |                    |     |         |      |
| 67. ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ                                         |                    |     |         |      |
| 68. เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม                  |                    |     |         |      |
| 69. มีส่วนร่วมในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน                      |                    |     |         |      |
| 70. ปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มแล้วมีการปรับปรุงพัฒนางาน                          |                    |     |         |      |
| <u>มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา</u>                         |                    |     |         |      |
| 71. นำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ                                  |                    |     |         |      |
| 72. แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการศึกษา                          |                    |     |         |      |
| 73. แสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอยู่เสมอ                                 |                    |     |         |      |
| 74. รวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ นวัตกรรมมาใช้ในการกิจกรรม          |                    |     |         |      |
| 75. วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร นำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน                        |                    |     |         |      |
| 76. ใช้ข้อมูลข่าวสารในการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน                                  |                    |     |         |      |
| 77. จัดทำระบบข้อมูลข่าวสารให้สามารถนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน                    |                    |     |         |      |
| <u>มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์</u>           |                    |     |         |      |
| 78. มีการพัฒนาและแก้ปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนอยู่เสมอ                               |                    |     |         |      |
| 79. นำข้อมูล เกี่ยวกับผู้เรียน มารวบรวมสร้างทางเลือกที่หลากหลายในการ             |                    |     |         |      |
| 80. นำปัญหามาสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนรู้จักการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง |                    |     |         |      |

| ข้อ                                                                                     | ระดับการพัฒนาตนเอง |     |         |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|---------|------|
|                                                                                         | มากที่สุด          | มาก | ปานกลาง | น้อย |
| 81. จัดกิจกรรมทักษะศึกษาให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ในการแก้ปัญหา              |                    |     |         |      |
| 82. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ให้นักเรียนได้สร้างแนวทางการพัฒนางานเพื่อป้องกันปัญหา |                    |     |         |      |
| 83. วัดผลประเมินผลการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของผู้เรียน                          |                    |     |         |      |
| 84. ให้ผู้เรียน ได้สร้างแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น               |                    |     |         |      |

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์รังสรรค์ ไกรศรานนท์ หัวหน้างานบุคคล ทะเบียนและประมวลผล  
วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
2. อาจารย์อมร ไชยแสน วิทยาลัยชุมชน จังหวัดตราด
3. นางสาวกมลรัตน์ วัชรินทร์ นักวิชาการ งานตรวจสอบและประเมิน  
คุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม
4. นางสาวธนพัชร แก้วปฏีมา นักวิจัย 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
5. นางสาวชวชนี โรจนาวี หัวหน้างานวิชาการและส่งเสริมการวิจัย  
โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                         |                                                                                                    |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ – สกุล             | นางสาวอรุษา จันทกร                                                                                 |
| วัน เดือน ปีเกิด        | 22 กันยายน 2521                                                                                    |
| สถานที่เกิด             | อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น                                                                          |
| ที่อยู่ปัจจุบัน         | 35/106 หมู่บ้านศุภาวลัยวิลล่า ถนนบางกรวย – ไทรน้อย<br>ตำบลบางเลน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140 |
| ตำแหน่งในปัจจุบัน       | เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ งานบุคคล                                                                     |
| สถานที่ที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ 364 หมู่ 5 ตำบลศาลายา<br>อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม                      |
| ประวัติการศึกษา         |                                                                                                    |
| พ.ศ.2536                | มัธยมศึกษาตอนต้น<br>จากโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน จังหวัดขอนแก่น                                       |
| พ.ศ.2539                | มัธยมศึกษาตอนปลาย<br>จากโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน จังหวัดขอนแก่น                                      |
| พ.ศ.2543                | กศ.บ.(การวัดผลการศึกษา)<br>จากมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา                                       |
| พ.ศ.2551                | กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา)<br>จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดกรุงเทพมหานคร                      |

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย

|                              |                                                                                                     |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อสกุล                     | นางสาวอรุษา จันทกร                                                                                  |
| วันเดือนปีเกิด               | 22 กันยายน 2521                                                                                     |
| สถานที่เกิด                  | อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น                                                                           |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน          | 35/106 หมู่บ้านสุธาวัลย์วิลล่า ถนนบางกรวย – ไทรน้อย<br>ตำบลบางเลน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี 11140 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ งานบุคคล                                                                      |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน         | โรงเรียนมหิตลวิทยานุสรณ์ 364 หมู่ 5 ตำบลศาลายา<br>อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม                       |
| ประวัติการศึกษา              |                                                                                                     |
| พ.ศ.2536                     | มัธยมศึกษาตอนต้น<br>จากโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน จังหวัดขอนแก่น                                        |
| พ.ศ.2539                     | มัธยมศึกษาตอนปลาย<br>จากโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน จังหวัดขอนแก่น                                       |
| พ.ศ.2543                     | กศ.บ.(การวัดผลการศึกษา)<br>จากมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา                                        |
| พ.ศ.2551                     | กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา)<br>จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดกรุงเทพมหานคร                       |