

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

**Factors Affecting Self-Development According to Ethical Codes of Professional
Teacher Career of Teachers in Schools under the Office of the Private
Education Commission , Songkhla**

ประพิศ กุลบุตร¹, จรัส อติวิททยาภรณ์² และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ³

Prapit Kullabude, Jaras Atiwitthayaporn and Roongchatchadaporn Wehachart

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ²รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study some factors affecting self-development according to ethical codes of professional teacher career of teachers in schools under the Office of the Private Education Commission, Songkhla 2) to study the self-development according to ethical codes of professional teacher career and 3) to construct the regression equations of the self-development according to ethical codes of professional teacher career. The sample for the study consisted of 354 teachers working in the schools under the Office of the Private Education Commission, Songkhla in the second semester of 2012 academic year, selected by simple random sampling. The research used of a questionnaire for the data-gathering instrument. The questionnaire was divided into two parts: part 1 about factors affecting self-development according to ethical codes of professional teacher career and part 2 about the self-development according to ethical codes of professional teacher career. The data were analyzed by arithmetic means, standard deviations, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The study's results found that the psychological factors by individual aspects performed at a high level, the most practice phase falls in the attitude toward teacher profession, followed by self-efficacy and ambition, respectively, while the environmental factors (administrator support) performed at a high level. The teachers working in the schools under the Office of the Private Education Commission, Songkhla had the self-development according to ethical codes of professional teacher career which performed at a high level overall and individual

aspects, the most practice phase falls in the personality development, followed by the vision and professional development, respectively. The factors capable of predicting the self-development according to ethical codes of professional teacher career were administrator support, self-efficacy, ambition and attitude toward teacher profession, with the degree by which the self-development according to ethical codes of professional teacher career could be so explained at 30.6 percent, the following equations were derived predicting factors affecting the self-development according to ethical codes of professional teacher career:

Equation in the form of raw score:

$$DEVE = 2.373 + .166ADMI + .234EFFI + .197AMBI + .133ATTI$$

Equation in the form of standard score:

$$Z_{(DEVE)} = .288Z_{(ADMI)} + .258Z_{(EFFI)} + .211Z_{(AMBI)} + .168Z_{(ATTI)}$$

Keyword: *Factors Affecting, Self-Development, Ethical Codes of Professional Teacher*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้ปัจจัยภายในจิตใจ และปัจจัยแวดล้อม เป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555 โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในจิตใจทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู รองลงมา คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง และน้อยที่สุด คือ ความทะเยอทะยาน ส่วนปัจจัยแวดล้อม คือ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และพบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ และน้อยที่สุด คือ ด้านวิชาชีพ สำหรับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่ออาชีพครู โดย สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 30.6 สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$DEVE = 2.373 + .166ADMI + .234EFFI + .197AMBI + .133ATTI$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

$$Z_{(DEVE)} = .288Z_{(ADMI)} + .258Z_{(EFFI)} + .211Z_{(AMBI)} + .168Z_{(ATTI)}$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, การพัฒนาตนเอง, จรรยาบรรณวิชาชีพครู

บทนำ

ครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง หมายถึง เป็นผู้ผ่านการศึกษอบรมเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์กรวิชาชีพกำกับ ดูแล จึงเป็นบุคคลคุณภาพที่มีการประกันไว้ว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาอย่างดีมีคุณภาพ ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของครูเป็นสำคัญ ฉะนั้นครูต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม และมีการพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ (สมักร ชินบุตร. 2545 : 22) การที่ครูจะพัฒนาตนเองได้นั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ 2 ประการ คือ 1) การมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมภายในจิตใจของคน และ 2) ปัจจัยแวดล้อมหรือเงื่อนไขขององค์กรหลาย ๆ ปัจจัยที่ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2530 : 30) โดยตัวแปรภายในจิตใจด้านการรับรู้ความสามารถของตน ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่ออาชีพครู และปัจจัยแวดล้อมด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ก็เป็นส่วนสำคัญมากในการที่จะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาตนเอง (นิตยา กัณณิกากรณ์. 2553 : 4)

จากข้อมูลดังกล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยบางประการที่น่าสนใจและอาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ทั้งปัจจัยภายในจิตใจ ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่ออาชีพครู และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู และเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้บรรลุความสำเร็จตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้ปัจจัยภายในจิตใจ และปัจจัยแวดล้อมเป็นตัวพยากรณ์

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของเครื่องมือในแต่ละชุด โดยใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมประยุกต์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ดังนี้

1.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย สำหรับการแปลผลจากค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 100)

1.2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู กับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) สำหรับการแปลผล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544 : 316) ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน ถ้าไม่เป็น 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์นั้น พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามหรือผกผัน

1.2.3 การสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้ปัจจัยภายในจิตใจ และปัจจัยแวดล้อม เป็นตัวพยากรณ์ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ มีดังนี้

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในจิตใจทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู รองลงมา คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง และน้อยที่สุด คือ ความทะเยอทะยาน ส่วนปัจจัยแวดล้อม คือ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ

พบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ และน้อยที่สุด คือ ด้านวิชาชีพ สำหรับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่ออาชีพครู โดย สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 30.6 สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$DEVE = 2.373 + .166ADMI + .234EFFI + .197AMBI + .133ATTI$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{(DEVE)} = .288Z_{(ADMI)} + .258Z_{(EFFI)} + .211Z_{(AMBI)} + .168Z_{(ATTI)}$$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนัก

บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ปัจจัยทุกปัจจัยทั้งปัจจัยภายในจิตใจและปัจจัยแวดล้อม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล วรรณพาด (2544 : 51) ศึกษาเจตคติต่ออาชีพครูของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ครูผู้สอนมีเจตคติต่ออาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะครูแต่ละคนต่างรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพครู และคิดอยู่เสมอว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ การที่ครูเกิดเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู จึงแสดงออกทางพฤติกรรมหรือการกระทำ คือ พยายามอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานและตนเองให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ งามตา วณิชานนท์ (2535 : 215) กล่าวว่า เจตคติเป็นลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของบุคคล อันจะบอกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หากบุคคลมีเจตคติสอดคล้องกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จถึง การกระทำสิ่งนั้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 84) กล่าวว่า เจตคติซึ่งเป็นจิตลักษณะหนึ่งของบุคคลที่เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาค่าต่อสิ่งใดมีคุณประโยชน์หรือมีโทษ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกับความรู้สึก และยังเป็นสิ่งที่ใช้วัดพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี ทำให้เชื่อได้ว่าหากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วมักส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มของพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีด้วย

2. การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา

ครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศยา กัณณิกภรณ์ (2553 : 111) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวล พฤษพิบูล (2548 : 64) พบว่า การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูของพนักงานครูเทศบาล ราชบุรี มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ต่างตระหนักดีว่าอาชีพครูเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องพบปะเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไปอยู่ตลอดเวลา ครูที่มีหน้าตาอึดอ้อมแจ่มใส แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มารยาทเรียบร้อยอ่อนโยน กระตือรือร้นอยู่เสมอ รวมทั้งการมีพฤติกรรมและการวางตัวที่แสดงให้เห็นถึงความคิดที่ดีงามย่อมเป็นที่ประทับใจเลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนครู ลูกศิษย์ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร จะส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี นำมาซึ่งความสำเร็จในหน้าที่การงาน จึงอาจทำให้ครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพมากกว่าด้านอื่นๆ

3.การสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้ปัจจัยภายในจิตใจ และปัจจัยแวดล้อมเป็นตัวพยากรณ์

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า มี 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ทั้งภาพรวม และรายด้าน คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุญา จันทสร (2551: 50) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล มีชัย (2554 : 656-662) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของนักศึกษาในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ครูมีความเชื่อว่าเรามีความสามารถที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง เขาก็จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura, 1977 : 395-398) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีความสัมพันธ์กับการกระทำพฤติกรรมของบุคคล นั่นก็คือ หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมนั้นสูง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วย ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในพฤติกรรมนั้นต่ำ บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำ หรืออาจไม่ทำพฤติกรรมนั้นเลยก็ได้

ความทะเยอทะยาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม ด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553 : 116) พบว่า ความทะเยอทะยาน ส่งผลต่อการ

พัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งในด้านภาพรวม ด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะการที่ครูกำลังจะทำงานให้ได้อยู่เสมอเพื่อให้ได้ผลงานที่ภาคภูมิใจ ความต้องการแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จให้คนอื่นรับรู้ หรือความต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยความทะเยอทะยานดังกล่าวนี้ จะเป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เพื่อต้องการจะบรรลุมาตรฐานตามที่ตนเองตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray.1964 : 125-126) กล่าวว่า ความทะเยอทะยานจะสามารถเกิดขึ้นมาได้ นั้น ก็ต้องอาศัยความต้องการต่าง ๆ เป็นสิ่งชักนำให้เกิดความทะเยอทะยานขึ้นในจิตใจ เพราะความทะเยอทะยานจะเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญ ที่จะทำให้นักครูทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้

เจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันดดา วัฒน (2554 : 99) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกจากเจตคติต่อวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิชัย ทิพนทร (2550 : 81) ศึกษาความต้องการพัฒนาของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า เจตคติต่ออาชีพครู มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกหรือความเชื่อที่ดีต่ออาชีพครู เมื่อครูมี เจตคติที่ดีต่ออาชีพ ก็จะเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และพยายามพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้งโดยภาพรวม ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชูศรี พุทธเจริญ (2542 : 47) ศึกษาบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาจรรยาบรรณครูในสังกัดเทศบาล พบว่า ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาล มีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านการส่งเสริมให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ให้ทันต่อวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ครูจะสามารถพัฒนาตนเองได้มากน้อยเพียงใด กลุ่มคนที่จะช่วยสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดีนั้น ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลทำให้ครูมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น มีความพร้อมเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy. 1985 : 21 - 24) กล่าวว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting Professional Development) โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ โดยจัดให้มีการประชุมชี้แจงเพื่อให้ครูในโรงเรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และจัดให้มีวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนคอยจัดสรรงบประมาณ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองของครู เช่น หนังสือ วารสาร ตำรา และเอกสารอื่น ๆ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเอง เช่น ใช้การพัฒนาตนเองของครูเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ การเปิดโอกาสให้ครูที่พัฒนาตนเองได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการให้เกียรติบัตรหรือรางวัลแก่ครูที่พัฒนาตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจให้ครูอยากที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้น และเมื่อครูสามารถพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแล้ว จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่น่าจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ เช่น บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิธีการวัดการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้วิธีการวัดแบบอื่น ๆ แทนการใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เช่น การใช้แบบประเมินตัวเอง (Self Rating) เพื่อให้ได้ผลการวัดที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2539). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- งามตา วณินทานนท์. (2537). จิตวิทยาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็กซ์เพรสมีเดีย.
- ชูศรี พุทธเจริญ. (2542). “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาจรรยาบรรณครู ในสังกัดเทศบาล”
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). การบริหารและพัฒนาองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช
- ดิเรก พรสีมา. (2541). รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2541.
ประเด็นการพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู (Self-Actualization for Teachers). กรุงเทพฯ : พลพิมพ์.
- นิตยา กัณณิกากรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ การศึกษา
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปนัดดา วัฒน. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์.
- ประมวล พุทธิกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครูกับการปฏิบัติงาน
ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- ภาวิณี วรรณสุข. (2541). ความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข และสาย ค ต่อการพัฒนาบุคลากรของ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภูมิชัย ทิพนตร. (2550). ความต้องการพัฒนาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.
คุณิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2545). รายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษา
เอกชน ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุชุม เฉลยทรัพย์. (2550). “ครูไทยแบบไหนที่ลูกใจประชาชน,” วิทยาจารย์. 75(4), 64-65.
- อรอุษา จันทสร. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเอง
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุบล วรรณพาด. (2544). เจตคติต่ออาชีพครูของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ การศึกษา
มหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Bandura, A. (1977). *Social Foundation of Thought and Action*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). “Assessing the Instructional Leadership Behavior of
Principals,” *Elementary School Journal*. 86(2), 217-248.
- Murray, E.J. (1964). *Motivation and Emotion*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistic : An Introductory Analysis* (3rd ed). New York : Harper and Row.