

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

Factors Affecting Self-Development of Teachers in Secondary Schools Under
The Jurisdiction of The Secondary Educational Service Area Office 2

ทินกร พานจันทร์¹ อัมภพวรรณ ตันตินาครกุล² และกาญจนา บุญภักดี³

Tinnakorn Phanchan¹, Ampapan Tantinakhongul² and Kanchana Boonphak³

¹นักศึกษาหลักสูตร ค.อ.ม. (การบริหารการศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²อาจารย์ ภาควิชาศิลปศาสตร์ประยุกต์ ³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ti-jan1@hotmail.com, ampapanmitt@gmail.com, and kanchanaka67@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 260 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .40) และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ด้านความทะเยอทะยาน (X_3) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 58.60 และนำมาสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครู ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad \hat{Y} = .917 + .385(X_2) + .271(X_3) + .106(X_4)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad \hat{Z}_Y = .413(Z_{X_2}) + .315(Z_{X_3}) + .176(Z_{X_4})$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของครู ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

Abstract

The objectives of this research were to study self-development and factors affecting the Self-Development of Teachers in Secondary Schools Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 2. The research sample was 260 teachers from secondary schools under the jurisdiction of the secondary educational service area office 2 in the academic year of 2015 selected by stratified random sampling technique and the reliabilities of the questionnaire was 0.988. The tool used in study was the questionnaire. The research statistics were as follows : The results from the questionnaire were analyzed statistically using percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression Analysis.

The research results were as follows : The level of self-development of teachers from secondary school under the jurisdiction of the Secondary educational service area office 2 based on the national teachers competency was at high level. ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .40) and the factors affecting of teachers in secondary schools under the jurisdiction of the secondary educational area office 2 included the factors of self-ability

perception (X_2), aspiration (X_3), and administrator encouragement (X_4). The results were used to predict (the efficient coordinated) the self-development of teachers in school under the jurisdiction of the Secondary educational service area office 2 at 58.60%. This was brought to construct predicting equations as follows :

The predicting equation of raw scores was $\hat{Y} = .917 + .385(X_2) + .271(X_3) + .106(X_4)$

The predicting equation of standard scores was $\hat{Z}_y = .413(Z_{x_2}) + .315(Z_{x_3}) + .176(Z_{x_4})$

Keywords : factors affecting self-development; self-development; self-development of teachers; teachers under the Jurisdiction of the secondary educational area office 2; secondary schools under the Jurisdiction of the secondary educational area office 2

1. บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคมและชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรือง ซึ่งโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญาใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ในช่วงระยะสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเพราะเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครูให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต [1]

เมื่อครูเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา มีหน้าที่สำคัญคือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ อบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน จากงานวิจัยหลายฉบับ ที่พบว่านักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า [2] การจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผลผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพดีตามความมุ่งหวังของหลักสูตรนั้น ครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการเรียนรู้ของนักเรียน [3] เมื่อครูเป็นกุญแจสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนการ

สอน ยิ่งขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานย่อมจะส่งผลทางตรงสู่คุณภาพของผู้เรียน อย่างไรก็ตามวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความจำเป็นต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสังคมไทย การพัฒนาตนเองของครูจึงมีความสำคัญ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียน [2]

จากที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาตนเองของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากครูมีบทบาทต่อการพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน มีความสนใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูให้มีคุณภาพในการเป็นพลังหลักขับเคลื่อนการจัดการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

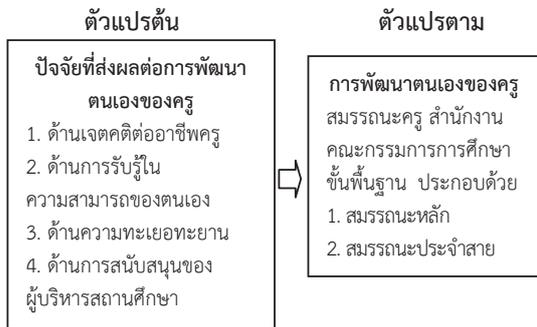
1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [4] และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของ ประพิศ กุลบุตร [5] และ นิตยา กัณณิกภรณ์ [6] ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 5,233 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 โดยใช้โปรแกรมการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง G*Power 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size f^2) ที่ 0.15 ระดับนัยสำคัญ (α error problem) ที่ 0.01 (ความเชื่อมั่นที่ 99%) อำนาจการทำนาย Power ($1-\beta$ error problem) ที่ 0.99 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 1%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 219 คน เพื่อป้องกันการตอบรับกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 260 คน แล้วทำการสุ่มโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

เครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.40 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.980 และ 0.979 ตามลำดับ

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 260 คน โดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัย และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	73	31.2
หญิง	161	68.8
รวม	234	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	159	67.9
สูงกว่าปริญญาตรี	75	32.1
รวม	234	100.0
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	72	30.8
5 - 15 ปี	88	37.6
15 ปีขึ้นไป	74	31.6
รวม	234	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 และเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.2 เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 และจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 15 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และมีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(Y)
ด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X ₁)	1.000	.565**	.434**	.255**	.427**
ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X ₂)		1.000	.620**	.501**	.696**
ด้านความทะเยอทะยาน (X ₃)			1.000	.468**	.653**
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X ₄)				1.000	.530**
การพัฒนาตนเองของครู (Y)					1.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\leq .01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของครู ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของครู (Y) ในระดับค่อนข้างสูง คือปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X₂) ($r = .696$) และด้านความทะเยอทะยาน (X₃) ($r = .653$) ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X₄) ($r = .530$) และด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X₁) ($r = .427$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูทั้ง 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง ($r = .255 - .620$) มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดภาวะ MultiCollinearity Statistic จึงทำการตรวจสอบ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

การพัฒนาตนเองของครู	n = 234		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
สมรรถนะหลัก	4.50	.39	มากที่สุด	1
สมรรถนะประจำสายงาน	4.25	.45	มาก	2
รวม	4.37	.40	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาตนเองของครูตามสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .39) และการพัฒนาตนเองของครูตามสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .45)

ตารางที่ 4 แสดงค่า VIF (Variance inflation factor) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ปัจจัย	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านเจตคติต่ออาชีพครู (X ₁)	.666	1.501
ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X ₂)	.461	2.170
ด้านความทะเยอทะยาน (X ₃)	.571	1.752
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X ₄)	.705	1.418

จากตารางที่ 4 แสดงค่า VIF (Variance inflation factor) หากมีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จะสร้างปัญหาต่อ Regression model ได้ จากการทดสอบพบว่า ค่า VIF ของปัจจัยในแต่ละด้านมีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่เกิดปัญหา Collinearity เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์ค่า VIF ที่กำหนด จึงทำการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
Regression	3	22.296	7.432	108.460	.000**
Residual	230	15.761	.069		
Total	233	38.057			

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ด้านความทะเยอทะยาน (X_3) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสามารถนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ได้

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี stepwise

ตัวแปรพยากรณ์ที่นำเข้ามาสมการทั้งหมดในขั้นตอนเดียว	b	S.E. b	β	t	p-value
ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a)	.917	.195		4.714	.000**
ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2)	.385	.053	.413	7.272	.000**
ด้านความทะเยอทะยาน (X_3)	.271	.048	.315	5.664	.000**
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4)	.106	.030	.176	3.490	.001**

R = .765 $R^2 = .586$ (Adjusted R^2) = .580

a = .917 F = 108.460 Durbin-Watson = 1.728

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ด้านความทะเยอทะยาน (X_3) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .586 โดยสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง (X_2) ด้านความทะเยอทะยาน (X_3) และด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร

สถานศึกษา (X_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 58.60 และนำมาสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครู ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .917 + .385(X_2) + .271(X_3) + .106(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .413(Z_{x_2}) + .315(Z_{x_3}) + .176(Z_{x_4})$$

10. อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูต้องการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ [2] กล่าวว่า หน้าที่และภารกิจหลักด้านการจัดทำแผนและข้อเสนอแนะนโยบายด้านการศึกษาของชาติ ครอบคลุมถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูทั้งระบบ เพราะครูจะเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ รองรับการเป็นศูนย์กลางของประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกในศตวรรษที่ 21 และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนวดี โชติกพนิช [7] กล่าวว่า การพัฒนาตนเองนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาอื่น ๆ ของคนเป็นครู เพื่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิชัย ทิพนเตร [8] พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ

ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura. [9] ได้กล่าวว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองในด้านต่าง ๆ จะทำให้บุคคลเลือกทำงานและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ กุลบุตร [5] พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุษา จันทกร [10] พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู ทั้ง 12 มาตรฐาน

2) ปัจจัยด้านความทะเยอทะยานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จในงานที่ทำโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยความทะเยอทะยานจะเป็นแรงกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Murray [11] ที่กล่าวว่าความทะเยอทะยานเป็นความต้องการที่อยู่ในขั้นทุติยภูมิ และเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลทำงานบรรลุถึงเป้าหมายในชีวิตที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา กัณณิกากรณ์ [6] พบว่า ปัจจัยด้านความทะเยอทะยานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของปฏิพัฒน์ บุญรักษ์ [12] กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสิ่งต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่น การเสริมสร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียน การเสริมสร้างความเป็นองค์การวิชาชีพ และการเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถจัดการศึกษาให้เกิดผลผลิตของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ กุลบุตร [5] พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา กัณณิกากรณ์ [6] พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการ

พัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

11. ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู นอกเหนือจากปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เช่น วิทยฐานะของข้าราชการครู และความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

2. ควรใช้เครื่องมือในการวิจัยรูปแบบอื่น เช่น แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มาใช้ในการวิจัยเพิ่มเติม

12. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตลอดจนคณะกรรมการสอบและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน กลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553. การวิจัยและพัฒนานโยบาย การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- [2] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556. บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาครูทั้งระบบ และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพนักเรียน. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- [3] พรณี ลีภักดิ์. 2554. การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถภาพครูเทคโนโลยีสารสนเทศระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 10(1), น.11-20.
- Leekitchwatana, P. 2011. Needs Assessment for Development on Competency of Information Technology Teachers at Lower Secondary Education Level of Schools under the Office of the Basic Education Commission. *Journal of Industrial Education*, 10(1), p. 11-12.

- [4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- [5] ประพิศ กุลบุตร. 2556. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. Kullabude, P. 2013. 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. Master thesis, Master of Education degree in Educational Administration. Graduate School, Thaksin University.
- [6] นิตยา กัณณิกากรณ์. 2553. การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Kannikapon, N. 2010. A Study of Factors Affecting Self-development According to Ethical Codes of Professional Teacher Career of Teachers Under the Bangkok Metropolitan Administration Schools. Master thesis, Master of Education degree in Educational Research and Statistics. Graduate School, Srinakharinwirot University.
- [7] รัตนาวี โชติกพนิช. 2550. จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [8] ภูมิชัย ทิพนตร. 2550. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. Tippanet, P. 2007. The Need for Self-Development of Teachers in Secondary Schools under Suphanburi Educations Service Area Office 1. Master thesis, Master of Education in Educational Administration. Graduate School, Phranakhon Rajabhat University.
- [9] Bandura, A. 1977. Social Learning Theory. New Jersey : Prentice-Hall.
- [10] อรุษา จันทกร. 2551. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. CHANTHAKHON, O. 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, Master of Education degree in Educational Measurement. Graduate School, Srinakharinwirot University.
- [11] Murray, E.J. 1964. Motivation and emotion. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

- [12] ปฏิพัฒน์ บุญรักษ์. 2553. การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร ที่มีต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ตามทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาใหม่. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Boonrak, P. 2010. A study of the effects of the role of Phichit Educational Service Area Office on the development of new school administrator. Master's Project, Master of Education Degree in Educational Administration. Graduate School, Naresuan University.