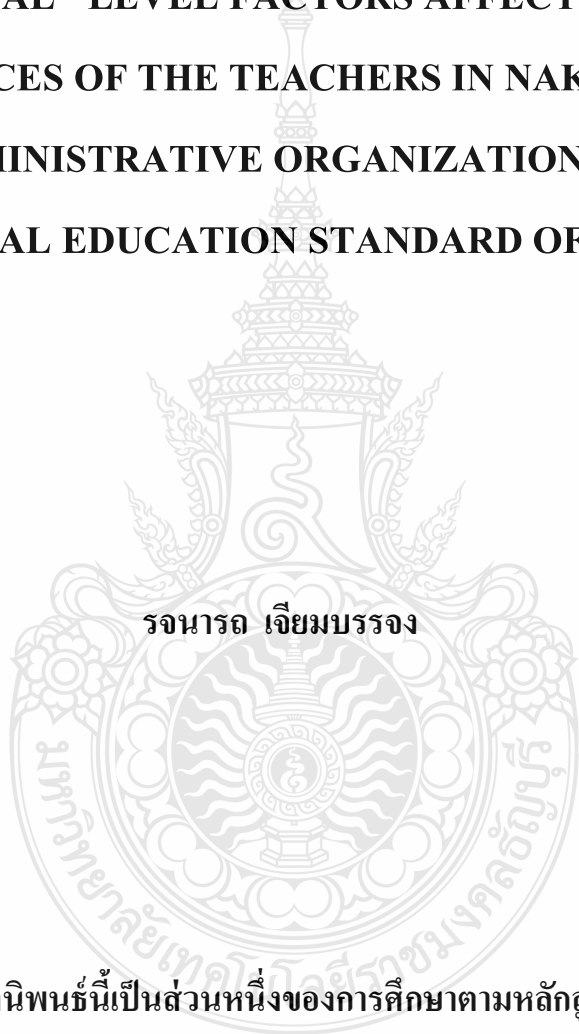


ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

INDIVIDUAL - LEVEL FACTORS AFFECTING THE
PERFORMANCES OF THE TEACHERS IN NAKHONNAYOK
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION BASED ON
PROFESSIONAL EDUCATION STANDARD OF TEACHERS



รณารถ เจริญบรรจง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

รจนารต เจียมบรรจง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครนายก

Individual-Level Factors Affecting the Performances of the
Teachers in Nakhonnayok Local Administrative Organization
based on Professional Education Standards of Teachers

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวรจนารถ เจียมบรรจง

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

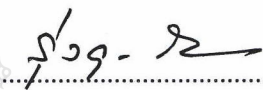
อาจารย์ที่ปรึกษา

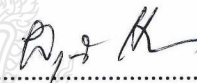
อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.

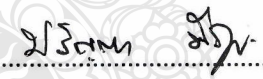
ปีการศึกษา


2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ค.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ค.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวจรนารถ เจริญบรรจง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำนวน 223 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ได้ร้อยละ 62.90

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Thesis Title	Individual-Level Factors Affecting the Performances of the Teachers in Nakhonnayok Local Administrative Organization based on Professional Education Standards of Teachers
Name - Surname	Miss Rotjanat Jiambanjong
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Ms. Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the individual-level factors affecting the performances of the teachers in Nakhonnayok Local Administrative Organization based on professional education standards of teachers.

The sample in this research were 223 school teachers in Nakhonnayok Local Administrative Organization, selected using Multi - stage sampling. The research instrument used for collecting data was a five-point Likert scale questionnaire. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis by enter.

The research revealed that the individual-level factors affecting the performances of the teachers in Nakhonnayok Local Administrative Organization were the self-efficacy factor, the self-development factor, and the attitude toward teaching profession factor. These factors were able to significantly predict the individual-level factors affecting the performances at 62.90 %

Keywords: performance, professional education standards, Local Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ประธานกรรมการสอบ ดร.ปริญญา มีสุข และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้การสนับสนุนจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ดร.เดชา พวงงาม ดร.ปริญญา มีสุข ดร.อนันต์ เตียวต้อย ดร.จตุรงค์ อินทร์รุ่ง และ ดร.สุกัญญา บุญศรี ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการ ตรวจสอบพร้อมให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากร งานบัณฑิตศึกษาทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

รจนารถ เจียมบรรจง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 คำถามของการวิจัย.....	15
1.4 สมมติฐานงานวิจัย.....	15
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	15
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษา.....	22
2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.....	29
2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครนายก.....	43
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	88
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	91
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ.....	106
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ.....	108
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	126
ภาคผนวก จ การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	137
ภาคผนวก ฉ รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล.....	142
ประวัติผู้เขียน.....	147

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู.....	30
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษา.....	52
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์การทำงาน.....	61
ตารางที่ 4.2 การทดสอบความแปรปรวนของตัวแบบอิทธิพลกำหนด (Homogeneity of Variances) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการ ศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	64
ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	65
ตารางที่ 4.5 ผลค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยภาพรวม.....	66
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านการพัฒนาตนเอง.....	66
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู.....	67
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านการรับรู้ความสามารถของ ตนเองในการปฏิบัติงาน.....	68
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยภาพรวม.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ.....	71
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดแก่ผู้เรียน.....	72
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ.....	73
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงใน ชั้นเรียน.....	74
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ....	75
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน.....	76
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน.....	78
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 9 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน.....	79
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 10 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์.....	80
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา.....	81
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก ด้านที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์.....	82
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก.....	83
ตารางที่ 4.23 ค่าความคงทนของการยอมรับ (tolerance) และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความ แปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ.....	84
ตารางที่ 4.24 ค่าสมการถดถอยพหุคูณปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก....	85

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครู เพราะครูเป็นบุคคลที่สำคัญ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ ซึ่งคุณภาพของครูมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินการเปลี่ยนแปลงคุณภาพที่ดีของการศึกษา เนื่องจากครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นหน้าที่สำคัญของครู รวมไปถึงการประพฤติตนแต่สิ่งที่ดีงามเพื่อการดำรงชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) สอดคล้องกับ พิณสุดา สิริธรงค์ศรี (2557) ที่กล่าวว่า บุคคลสำคัญที่มีคุณค่าต่อการดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาคือ ครู ทั้งนี้เพราะคุณภาพผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพครู โดยการพัฒนาการศึกษาตลอดจนการส่งเสริมผู้เรียนนั้นเป็นการปฏิบัติงานหลักของครู นอกจากนี้ มุกดา คำอานา; ต้อยลักษณ์ บุญธรรม และ ปริญญา มีสุข (2558, น. 310) ได้กล่าวว่า ครูมีบทบาทและหน้าที่ที่จำเป็นต่อพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อให้การศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และครูควรฝึกฝนให้ตนเองมีความชำนาญและมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายด้าน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ครูจึงต้องพัฒนาและฝึกฝนตนเองให้ทันต่อการปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ให้กับผู้เรียน

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของไทย ได้ให้ทุกภาคส่วนดำเนินการจัดการศึกษา อาทิเช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน มูลนิธิ ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างทางการบริหาร ประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา โดยจัดการศึกษามายาวนาน ด้วยอำนาจหน้าที่ในด้านการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จากมาตรา 9(2) มาตรา 41 และ มาตรา 42 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา และการจัดระบบโครงสร้าง โดยมีสิทธิในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความพร้อม และความต้องการของพื้นที่ในการปกครอง ตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินความพร้อมของการจัดการด้านการศึกษา ทั้งนี้จะได้รับการประสานและส่งเสริมจากกระทรวงในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและนโยบายการศึกษา

ทั้งนี้ครูผู้มีหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้และอบรมสั่งสอนให้แก่ผู้เรียนจำเป็นต้องปฏิบัติตาม และคงไว้ซึ่งมาตรฐานให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 กำหนดไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติตน โดยในด้านการปฏิบัติงาน กำหนดไว้ 12 ด้าน ดังนี้ 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ 4) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ 8) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ โดยกำหนดให้ครูประพฤติและปฏิบัติตามเพื่อให้อำนวยการเรียนได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนครูต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะและความชำนาญอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครูทุกคนจึงต้องยึดถือและนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ นำความรู้ไปปรับใช้ในการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามผลที่ประสงค์ไว้

การแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูย่อมแตกต่างกันตามลักษณะของแต่ละบุคคล จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยระดับบุคคล เป็นปัจจัยที่แสดงถึงคุณลักษณะหรือคุณสมบัติส่วนตัวหรือความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยมีผลกระทบต่อการแสดงออกและการปฏิบัติของบุคคลนั้น ดังเช่น จีรพิศ สุวรรณวงศ์ (2551, น. 62) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคลของครู หมายถึง สิ่งที่ยังบอกถึงความต่างของบุคคลและมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน เช่น ประสบการณ์สอน ส่วน จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ (2552, น. 124) พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์งาน เป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมและคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล โดยลักษณะเหล่านี้ทำให้บุคคลแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า มีปัจจัยระดับบุคคลในด้านอื่นที่มีความเกี่ยวข้องและส่งผลกับการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับพูนสุข อุดม (2556, น. 139) พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งได้แก่ การพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ เช่นเดียวกับ ใจนวล พรหมมณี (2550, น. 95) พบว่า การพัฒนาตนเองส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ส่วนด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู สอดคล้องกับวัชรินทร์ ลืออุทัย (2554, น. 75) พบว่า ปัจจัยระดับบุคคลในด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูส่งผลต่อสมรรถนะครู เช่นเดียวกับ นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553, น. 125) พบว่า เจตคติต่ออาชีพครูส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงาน
ของครู (ใจนวล พรหมมณี, 2550, น. 96) และ อรุษา จันทกร (2551, น. 96) พบว่า การรับรู้
ความสามารถในตนเองส่งผลกับการพัฒนาตนเองของครู จากผลการศึกษางานวิจัยข้างต้น จึงพบว่า
ปัจจัยระดับบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู โดยปัจจัยระดับบุคคลของครูจะมีผลต่อ
ประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานในวิชาชีพ

จากการศึกษาสภาพปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดหน่วยงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษาดังกล่าวได้กล่าวไว้ ดังเช่น ผลการวิจัย
ประเมินผลการจัดการศึกษาของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พิชิต ฤทธิจรูญ และคณะ,
2554, น. 87) พบว่า ผู้เรียนในสถานศึกษาของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังขาด
ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยหลายด้าน ทั้งด้านหลักสูตรรวมไปถึงคุณภาพของครู
และบุคลากรทางการศึกษา อาจมาจากการสอนของครูที่ยังไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่ส่งเสริมให้
ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ จากผลการวิจัยดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ครูยังขาดความรู้ในการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่
หลักของการปฏิบัติหน้าที่ครู และจากผลรายงานการติดตามการจัดการศึกษาของหน่วยงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551 พบว่า มีปัญหาการขาดครูที่มีความชำนาญด้านการศึกษา ตลอดจนการ
ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร และในด้านวิชาการยังพบว่า การจัดทำหลักสูตร
การเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับผู้เรียน ครูขาดความรู้และขาดทักษะในการวัดและประมวลผลการ
เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 106) นอกจากนี้รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบ
สามของโรงเรียนในสังกัดหน่วยงานเทศบาลเมืองนครนายก ทั้ง 3 แห่ง จากสำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (<http://www.onesqa.or.th/summaryreport.aspx>) พบว่า ผล
การประเมินตัวบ่งชี้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับต้องปรับปรุงและระดับพอใช้ จาก
รายงานและผลการวิจัยดังกล่าวนี้ล้วนเป็นข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการปฏิบัติงานของครู และ
การดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จึงให้ความสนใจศึกษาปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็น
แนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการศึกษา เพื่อพัฒนา ส่งเสริม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับใด

1.3.2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับใด

1.3.3 ปัจจัยระดับบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก หรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 ครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มีระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.3 ปัจจัยระดับบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.5.1.1 ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่

- 1) ประสบการณ์ในการทำงาน
- 2) การพัฒนาตนเอง
- 3) เจตคติต่อวิชาชีพครู
- 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

1.5.1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.

2556 ได้แก่

- 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 2) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
- 4) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
- 5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนจากสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำนวน 114 แห่ง แบ่งออกเป็น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 111 แห่ง โรงเรียน 3 แห่ง รวมทั้งสิ้น 318 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนจากสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ศิริชัย กาญจนวาสี; ทวีวัฒน์ ปิตยานัน และ ดิเรก ศรีสุโข (2555) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 223 คน

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือคุณสมบัติส่วนตัวของครู ที่สามารถแสดงถึงความแตกต่างของบุคคล ประกอบด้วย

1.6.1.1 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา หรือจำนวนปี ที่เริ่มการปฏิบัติงานในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน

1.6.1.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพและทัศนคติในการปฏิบัติงานแก่ตนเองของครูให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.6.1.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของครู ที่มีผลมาจากความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น หรือความเชื่อที่ดีต่ออาชีพครู

1.6.1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและตัดสินใจความสามารถของตนเองในการกระทำใด้จนเกิดความสำเร็จ

1.6.2 การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การทำหน้าที่และรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน รวมไปถึงงานที่เกี่ยวกับสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

1.6.3 ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

1.6.3.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ หมายถึง ครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ มีการเผยแพร่ผลงานของตนเอง มีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้อะไร และมีการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น

1.6.3.2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมการเรียนในแต่ละวิชาให้เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

1.6.3.3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ หมายถึง ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมตามความต้องการของผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.6.3.4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริง ในชั้นเรียน หมายถึง ครูจัดทำแผนการสอน เอกสารประกอบการสอน บันทึกการสอน และจัดทำโครงการบูรณาการที่สามารถนำไปร่วมจัดกิจกรรมอื่น เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน โดยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.6.3.5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง ครูคิดค้น สร้างสรรค์ ปรับปรุง วัสดุ อุปกรณ์ ในการเรียนที่มีคุณภาพ โดยการนำสื่อการเรียนใหม่มาปรับใช้ให้สอดคล้องกับกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่

1.6.3.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆที่เน้นให้นักเรียนคิดวิเคราะห์ ค้นหาความรู้ แก้ไขปัญหา สร้างค่านิยมในการเรียน และส่งเสริมความรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียน

1.6.3.7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง ครูจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาผู้เรียน อันเกิดจากทำกิจกรรมต่างๆ ในการเรียน รวมทั้งการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอน

1.6.3.8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูประพฤติและปฏิบัติตนให้สมควรแก่วิชาชีพครู เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านบุคลิกภาพ กิริยา ตลอดจนด้านจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

1.6.3.9 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ตลอดจนการยอมรับความสามารถและรับฟังความเห็นของผู้อื่น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าประสงค์และร่วมยอมรับผลที่ปรากฏขึ้นจากการทำกิจกรรมร่วมกัน

1.6.3.10 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ รวมทั้งรับฟังความเห็นและยอมรับความสามารถของคนในชุมชน และร่วมกันพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาและชุมชน

1.6.3.11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ครูค้นคว้า สืบเกตุจดจำ ตลอดจนรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ แนวทางปฏิบัติ หรือข้อบังคับใหม่ ตลอดจนมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาสังคม

1.6.3.12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง ครูนำเอาปัญหาหรือเหตุจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนมาปรับใช้ในการสอน โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างถาวรและสร้างแนวปฏิบัติสำหรับการแก้ไขปัญหาผู้เรียน

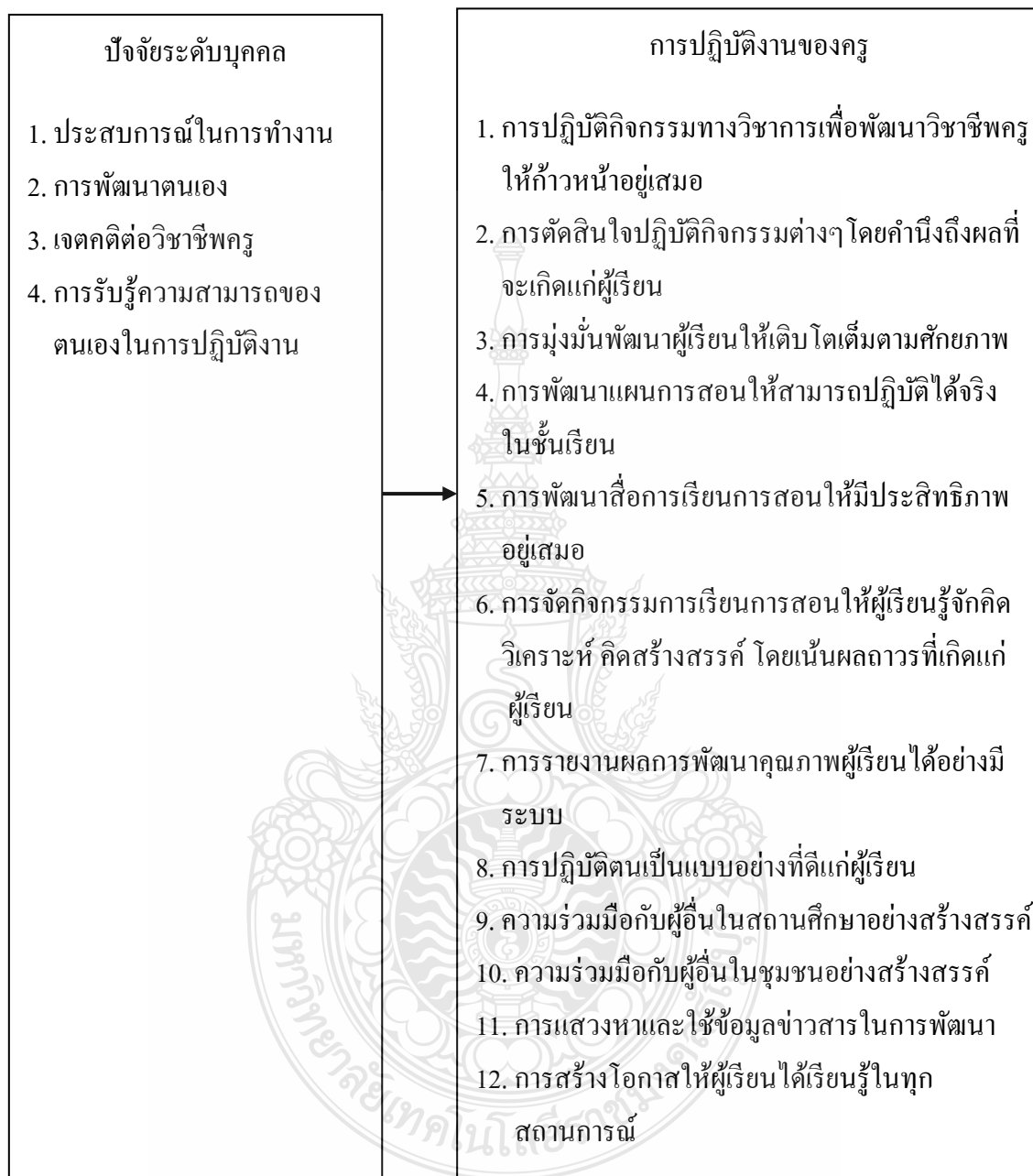
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาปัจจัยระดับบุคคลและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา จากงานวิจัยของ พูนสุข อุดม (2556); วัชรินทร์ ล้ออุทัย (2554); นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553); พัศณีย์ อรรถสกุตร์รัตน์ (2552); จินตนา เสนคำ (2551); อรุษา จันทกร (2551); อรพิน สีแก้ว (2551); นิรมล คงขาว (2551); ใจนวล พรหมมณี (2550); เมธิส วันแฉะ (2550); Bivona, K. N. (2002) และ Anderson, M. H. (2000) โดยวิธีการสังเคราะห์ จึงสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพในการทำงาน 2) การพัฒนาตนเอง 3) เจตคติต่อวิชาชีพครู 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

และผู้วิจัยได้นำข้อบ่งชี้ครุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 เป็นมาตรฐานที่ครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนครูต้องพัฒนาและฝึกฝนตนเองให้มีทักษะและความชำนาญอย่างสม่ำเสมอ แบ่งเป็น 12 ด้าน ดังนี้ 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ 4) การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู

1.8.2 เป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.8.3 เป็นแนวสำหรับการพัฒนาและดำเนินงานสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา และหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่น่าสนใจ เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1.2 ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.1.3 แนวคิดและหลักการของมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
- 2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล
 - 2.2.2 ตัวแปรปัจจัยระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู
- 2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครนายก
 - 2.3.1 หลักการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.3.2 สภาพการบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

วิชาชีพครู มีความสำคัญต่อการศึกษาและต้องใช้ความเชี่ยวชาญอย่างยิ่ง จึงจำเป็นที่จะต้อง มีมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ควบคุมให้ผู้ประกอบวิชาชีพประพฤติและ ปฏิบัติคงไว้ซึ่งความถูกต้อง ตลอดจนสร้างความตระหนักและความสำคัญของวิชาชีพ เพื่อให้ครู มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถให้สมกับความเป็นครู

2.1.1 ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

การปฏิบัติงานของครูเป็นบทบาทและหน้าที่ในการสอน การถ่ายทอดความรู้ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูไว้ ดังนี้

จุฑามาศ พันธุ์สถิต (2550, น. 18) ได้กล่าวว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดของหน้าที่ครู คือ การอบรม สั่งสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในการแก้ไขปัญหาและนำความรู้ไปพัฒนาตนเองเพื่อออกไปพัฒนาสังคมต่อไป นอกจากนี้ครูยังมีบทบาทในการอบรม ส่งเสริมการปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีงาม เป็นนักวิจัย นักวางแผน นักพัฒนา เป็นผู้นำชุมชน และผู้นำทางวัฒนธรรมไทย เป็นต้น

ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ (2552, น. 5) ได้กล่าวว่า ครูได้พัฒนาตนเองจนเกิดความชำนาญ โดยครูปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

สุรศักดิ์ เตโช (2553, น. 7) ให้ความหมายดังนี้ เป็นการทำกิจกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและการปฏิบัติหน้าที่สอน

ชฎารัช ชัยชนะ (2553, น. 20) ได้กล่าวว่า หน้าที่ของครูเป็นสิ่งที่สำคัญ ดังนั้นครูจึงต้องมีความชำนาญในทักษะวิชาชีพที่เกี่ยวกับงานครู เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน มีความรักความศรัทธาและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาแก่ผู้เรียนในทุกๆ ด้าน

หทัยทิพย์ สิชฌนทกสมิต (2554, น. 21) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู คือ ภาระหน้าที่ของครูที่จะรับผิดชอบต่อตนเอง นักเรียน และสังคม ในการส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมให้แก่ นักเรียน ตลอดจนเป็นผู้มีบทบาทในสถานศึกษา สานสัมพันธ์ที่ดีกับครูและชุมชน

ชุติมา เข้มจำเมือง (2554, น. 11) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู คือ การปฏิบัติตน และการทำงานในหน้าที่ครู ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

พิชชาพร อุ่นศิริ (2554, น. 42) ได้สรุปแนวคิดไว้ดังนี้ ในปัจจุบันนี้ครูต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ใช้เทคนิคในการสอนที่หลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู เป็นหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน โดยครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามมาตรฐาน เนื่องจากมีความสำคัญโดยตรงกับผู้เรียน หากผู้เรียนได้รับการสอนที่ดีจากครูผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถตามข้อกำหนดแล้ว ก็จะส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดประสงค์ของการเรียน

2.1.2 ความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

เป็นมาตรฐานที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีความรับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่ของตนอย่างสูงเพราะมีผลต่อผู้รับบริการ จึงจำเป็นต้องมีการควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ประกอบวิชาชีพมีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยมีหน่วยงานที่เรียกว่า คุรุสภา ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมความประพฤติให้เป็นไปตามมาตรฐาน จึงกำหนดให้มีข้อบังคับ ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน โดยให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา ทั้งนี้ต้องจัดให้มีการประเมินผลผู้ประกอบวิชาชีพเพื่อคงไว้ซึ่งความเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์ของคุรุสภากำหนด

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดให้การปฏิบัติงานต้องเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด และมีการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้ว่าเป็นบุคคลผู้ซึ่งมีความชำนาญในประกอบวิชาชีพ จึงมีการกำหนดให้ต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพทุก 5 ปี ซึ่งเป็นหลักประกันว่าผู้รับบริการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ กำหนดไว้ 12 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ด้านที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

ด้านที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ

ด้านที่ 4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน

ด้านที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ด้านที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

ด้านที่ 7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ

ด้านที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ด้านที่ 9 การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ด้านที่ 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ด้านที่ 11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ด้านที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งเป็นข้อกำหนดให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างแท้จริงในทุกด้าน

2.1.3 แนวคิดและหลักการของมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้น เพื่อกำหนดให้ครูผู้สอนได้ปฏิบัติตามมาตรฐานและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) กล่าวว่า เป็นการศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาตน การจัดทำและเผยแพร่ผลงาน ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวกับวิชาการ โดยมีองค์การ หรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เช่น การอบรม และการประชุมต่างๆ โดยมีการรายงานผลเมื่อเสร็จสิ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ หมายถึง ครูค้นคว้าและศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้แก่ตนเอง มีการเผยแพร่ผลงานและเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับวิชาความรู้ โดยองค์การหรือหน่วยงานจัดขึ้น

ด้านที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) กล่าวถึงความหมายไว้ดังนี้ เป็นการเลือก และคัดสรรกิจกรรมที่เหมาะสมและให้ความสำคัญกับผู้เรียนอย่างฉลาด ด้วยความความหวังดี และความรักต่อผู้เรียน

และ ญัฐธิดา พิพัฒน์สิริยานันท์ (2556, น.9) ให้ความหมายว่า เป็นการเลือกปฏิบัติกิจกรรมด้วยความปรารถนาดีต่อผู้เรียน ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับเป็นหลัก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูได้พิจารณาคัดเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละวิชาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและเกิดการเรียนรู้ และมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน

ด้านที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ ครูพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเข้าใจอย่างที่สุด โดยต้องวิเคราะห์ วินิจฉัยถึงปัญหา ความต้องการของผู้เรียน มีการปรับวิธีสอนเพื่อให้ได้ผลที่ดีที่สุด รวมทั้งมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาผู้เรียนในแต่ละด้านตามทักษะของผู้เรียน และ ญัฐธิดา พิพัฒน์สิริยานันท์ (2556, น. 9) กล่าวว่า การพยายามที่

จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะอย่างเต็มที่ โดยยึดตามความสามารถ และความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ คือ ครูได้ปฏิบัติการสอนอย่างเต็มที่ ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียน ตามความสามารถของผู้เรียน

ด้านที่ 4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ เป็นการจัดเตรียมการสอนในแบบอื่นๆ หรือการปรับปรุง และการทำเอกสารเพื่อใช้ในการเรียน สำหรับนำไปจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และ ญัฐธิดา พิพัฒนศิริยานันท์ (2556, น. 9) ให้ความหมายว่า การกำหนดแบบวิธีการสอนหรือการทำกิจกรรมในวิธีการบูรณาการ โดยสามารถนำไปใช้และจัดกิจกรรมให้เกิดองค์ความรู้ ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน หมายถึง ครูได้กำหนดวิธีการ และเอกสารการสอน การจัดทำบันทึกในการสอน ตลอดจนกิจกรรมโครงการบูรณาการต่างๆ ที่นำไปประยุกต์สำหรับการเรียนได้อย่างหลากหลาย โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการสอนที่ดี

ด้านที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ เป็นการปรับปรุงและเลือกสรร คิดค้น ผลิต หรือประดิษฐ์เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเอกสารในการสอนหรือวิธีการต่างๆ ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ และ ญัฐธิดา พิพัฒนศิริยานันท์ (2556, น. 9) สรุปความหมายว่า ครูมีการผลิต คิดค้น ปรับปรุง อุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนให้มีคุณภาพดีอยู่เสมอ เหมาะสมกับการใช้เพื่อพัฒนานักเรียนให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง ครูได้คิดค้น สร้างสรรค์ ปรับปรุง วัสดุ อุปกรณ์ ในการสอนให้มีคุณภาพที่ดี และสามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ มาปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมโดยกิจกรรมที่จัดขึ้นมุ่งให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมาย

ด้านที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ การมุ่งให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงในการค้นคว้า ทดลองจากกิจกรรมในการสอนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล

จนเกิดความสำเร็จ และสามารถสรุปผลของความรู้ที่ได้อีกด้วยตัวเอง จนก่อให้เกิดเป็นค่านิยมที่ดีของผู้เรียนไปตลอด ในการประพฤติตน จนแปลงเป็นบุคลิกภาพถาวร และ ญัฐธิดา พิพัฒน์สิริยานันท์ (2556, น. 9) ได้สรุปความหมายว่า เป็นการสร้างกิจกรรมโดยเน้นถึงผู้เรียนเป็นหลัก โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อรับรู้ประสบการณ์โดยตรงจนเป็นบุคลิกภาพถาวร และนำเอาความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติไปประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสม

สรุปความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนและส่งเสริมให้ได้รับความรู้ที่หลากหลายหลากหลายตามแต่ละบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียน ได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

ด้านที่ 7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ เป็นการรายงานและสรุปผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมตลอดจนการทำงานต่างๆ โดยมีการนำเสนอรายงานผลการปฏิบัติ ที่แสดงถึงรายละเอียดด้านปัญหาของผู้เรียนและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียน ด้านวิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ ที่เป็นประโยชน์แก่การพัฒนาผู้เรียน และผลของกิจกรรมที่เกิดกับผู้เรียน ตลอดจนด้านข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาและปรับปรุงผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และ ญัฐธิดา พิพัฒน์สิริยานันท์ (2556, น. 10) ให้ความหมายว่า การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ที่ครอบคลุมสาเหตุและปัจจัย รวมถึงผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ คือ ครูสรุปผลและรายงานการพัฒนาผู้เรียน โดยมีการรายงานถึงปัญหาและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรม เช่น ด้านวิธีการสอนแบบใหม่ ด้านผลของกิจกรรม และด้านข้อคิดเห็นเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ด้านที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ การประพฤติ การปฏิบัติตน การแต่งกาย การแสดงกิริยา วาจา ตลอดจนด้านจริยธรรมที่สมควรแก่การเป็นครูอยู่เสมอ โดยทำให้ผู้เรียนเกิดความศรัทธาและนำไปปฏิบัติตาม และ ญัฐธิดา พิพัฒน์สิริยานันท์ (2556, น. 10) ให้ความหมายว่า การแสดงออก การประพฤติและการปฏิบัติตนในด้านบุคลิก รวมไปถึงการแต่งกาย การใช้วาจา และมีคุณธรรมและจริยธรรมที่สมควรกับหน้าที่ครู จนทำให้นักเรียนรู้สึกศรัทธาและถือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

สรุปความหมายของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน คือ ครูประพฤติและปฏิบัติตนที่สมควรเหมาะกับการเป็นครู ในด้านการแต่งตัว บุคลิกลักษณะ การแสดงกิริยาและวาจา ตลอดจนด้านจริยธรรม

ด้านที่ 9 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ การเห็นถึงความสำคัญของการยอมรับความสามารถและความรู้ การรับฟังความเห็น การให้ความร่วมมือในกิจกรรมของผู้ร่วมงานด้วยความสมัครใจ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา และร่วมกันยอมรับผลที่ปรากฏจากการทำการใดๆ

สรุปความหมายของการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ คือ ครูยอมรับฟังข้อคิดเห็น และความรู้และทักษะของผู้อื่น ตลอดจนการร่วมแรงร่วมใจในการทำกิจกรรมของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จและร่วมยอมรับผลของการทำงานร่วมกัน

ด้านที่ 10 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ การเห็นถึงความสำคัญของการยอมรับความสามารถและความรู้ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในชุมชน และร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพด้วยความเต็มใจ โดยมีการยอมรับซึ่งกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน และ ญัตติฯ พิพัฒน์สิริยานันท์ (2556, น. 10) ให้ความหมายว่าเป็นการเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการกระทำใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาและชุมชน การยอมรับซึ่งความสามารถและความรู้ของผู้อื่น การยอมรับต่อกันและการปฏิบัติร่วมกันด้วยความเต็มใจ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูยอมรับฟังข้อคิดเห็นและความรู้ทักษะของผู้อื่น ตลอดจนการร่วมแรงร่วมใจในการทำกิจกรรมกับชุมชนด้วยความเต็มใจเพื่อพัฒนาและปรับปรุงผลงาน

ด้านที่ 11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ให้ความหมายไว้ดังนี้ การพิจารณา จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสภาวะการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะข้อมูลสารสนเทศด้านวิชาชีพ สามารถวิเคราะห์และวิจารณ์ได้อย่างมีเหตุผล นำข้อมูลมาประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง ตลอดจนพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม และ ญัตติฯ พิพัฒน์สิริยานันท์ (2556, น. 10) ให้ความหมายว่าเป็นการจดจำ สังเกต และรวบรวมข้อมูลข่าวสารของสังคมรอบด้าน โดยสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และ

วิจารณ์ด้วยเหตุผลและให้ข้อมูลแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีการพัฒนาตน พัฒนางาน รวมไปถึงการพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ครูได้ค้นคว้า สืบเสาะ จดจำ ตลอดจนรวบรวมข้อมูลข่าวสารและเหตุการณ์ของสังคมที่เป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านสารสนเทศที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองในการทำงาน รวมถึงพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ด้านที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 69) ได้อธิบายความหมายไว้ดังนี้ การสร้างกิจกรรม โดยเอาอุปสรรคหรือปัญหา ตลอดจนความจำเป็นของการพัฒนาผู้เรียนด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นขณะการเรียนรู้นำมากำหนดเป็นการพัฒนาผู้เรียนอย่างถาวร และนำมาเป็นรูปแบบแนวทางของการแก้ปัญหาของครูอีกรูปแบบหนึ่ง โดยการเปลี่ยนวิกฤติมาเป็นโอกาสในการพัฒนา ซึ่งครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันเปลี่ยนปัญหาเหล่านั้นให้เป็นการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ได้ มีสติและความกล้าในการเผชิญการแก้ไขกับปัญหา มิได้ตอบสนองกับปัญหาด้วยอารมณ์ สามารถมองหามุมในทุกโอกาส และมองเห็นวิธีการต่างๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และ ญัฐธิดา พิพัฒน์สิริยานันท์ (2556, น. 10) ให้ความหมายว่า เป็นการนำเอาสิ่งที่จำเป็นหรือปัญหาในการพัฒนาที่เกิดขึ้นมาบูรณาการกับกิจกรรมต่างๆ ให้ตรงกับปัญหาพร้อมระบุแนวปฏิบัติหรือวิธีการแก้ไข เพื่อสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาสและนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างถาวร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง ครูจัดกิจกรรมโดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นต่างๆ ในการพัฒนาที่เกิดขึ้น มาปรับใช้ในการสอน โดยสามารถเปลี่ยนวิกฤติมาเป็นโอกาสในการพัฒนาผู้เรียนอย่างถาวรต่อไป

2.2 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

2.2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน ผาสุก สุมาลย์กุล, 2550, น. 23) ได้กล่าวถึงปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับงาน เช่น ประสบการณ์งาน ผู้ที่มีอายุงานมากจะมีความเชี่ยวชาญในงานมาก และรู้ลึกพอใจในงานที่ทำ และ จีรพิศ สุวรรณวงศ์ (2551, น. 62) กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่มีผลกับขวัญในการปฏิบัติงาน ที่บ่งบอกถึงความต่างของบุคคล เช่นเดียวกับ อรุญา จันทกร (2551, น. 50) กล่าวเพิ่มเติมว่า ปัจจัยระดับบุคคลเป็นลักษณะ

ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือได้มาจากความเป็นอยู่ในสังคม ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นสามารถพัฒนาได้เสมอ ไม่จำเป็นว่าบุคคลผู้นั้นจะมีปัจจัยลักษณะบุคคลเช่นไรก็พัฒนาตนเองได้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตและสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ อรพิน สีแก้ว (2551, น. 6) ได้นิยามความหมายของปัจจัยระดับบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของครูผู้สอน รวมทั้ง ประทวน มูลห้ำ (2552, น. 26) ได้กล่าวว่า ปัจจัยระดับบุคคล เป็นลักษณะหรือคุณสมบัติส่วนตัวหรือผลของการกระทำที่มีผลกระทบกับพฤติกรรม

จากแนวคิดและหลักการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยระดับบุคคล คือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติส่วนตัว ที่แสดงถึงความต่างของบุคคล

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

ปัจจัย	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง											ค่าความถี่ของผู้วิจัย	
	พูนสุข อุดม (2556)	วัชรพร ลืออุทัย (2554)	นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553)	พิศนีย์ อรรถศักดิ์รัตน์ (2552)	จินตนา แสนคำ (2551)	อรอุษา จันทกร (2551)	อรพิน สีแก้ว (2551)	นิรมล คงขาว (2551)	ใจนวล พรหมณี (2550)	เมธีศ วันแฉะ (2550)	Bivona, K.N.(2002)		Anderson, M. H (2000)
ประสบการณ์ในการทำงาน	✓				✓	✓	✓				✓	✓	*6
การพัฒนาตนเอง	✓					✓			✓	✓			*4
บุคลิกภาพ		✓			✓								2
เจตคติต่อวิชาชีพครู		✓	✓	✓	✓								*4
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					✓				✓				2
การรับรู้ในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน			✓	✓		✓			✓				*4
ความทะเยอทะยาน			✓										1
วุฒิการศึกษา						✓				✓			2
การดูแลสุขภาพตนเอง								✓					1

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ผลจากการสังเคราะห์ในครั้งนี้มีตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูส่วนใหญ่เป็นตัวแปรทางด้านปัจจัยระดับบุคคล โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกจากตัวแปรที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ในการทำงาน 2) การพัฒนาตนเอง 3) เจตคติต่อวิชาชีพครู และ 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ตัวแปรปัจจัยระดับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู

1) ประสบการณ์ในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

(1.1) ความหมายของประสบการณ์ในการทำงาน

จินตนา เสนคำ (2551, น. 7) ได้กล่าวถึงความหมายของประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง จำนวนปีที่เคยปฏิบัติงานสอน ด้าน อรุษา จันทกร (2551, น. 5) สรุปความหมายไว้ว่า เป็นยอดรวมของปีในการทำงาน โดยหากเกินกว่า 6 เดือน นับเป็น 1 ปี และ จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ (2552, น. 5) ได้สรุปความหมายว่า เป็นระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติหน้าที่รับราชการครู โดยคิดเป็นจำนวนปี ส่วน พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552, น. 5) กล่าวว่า เป็นอายุการทำงานในงาน ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่อาชีพจนถึงปัจจุบัน เช่นเดียวกับกับ วชิรพร ลืออุทัย (2554, น. 7) กล่าวว่า เป็นระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติงานสอนจนกระทั่งปัจจุบัน นอกจากนี้ พูนสุข อุดม (2556, น. 8) กล่าวว่า เป็นระยะเวลาโดยคิดจากยอดรวมของปีในการทำหน้าที่ ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครูจนกระทั่งถึงเวลาปัจจุบัน และ Bivona (2002, p. 35) ได้กล่าวเช่นกันว่า คือ ประสบการณ์การด้านการเรียนการสอนของครู

จึงสรุปความหมายของประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาหรือยอดรวมปีที่เริ่มการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

(1.2) ความสำคัญของประสบการณ์ในการทำงาน

จินตนา เสนคำ (2551, น. 106) กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์มากจะมีชำนาญในการใช้สื่อการสอนชนิดต่างๆ มีทักษะในการใช้สื่อได้ดีกว่า และพูนสุข อุดม (2556, น. 142) ได้สรุปว่า ประสบการณ์ของครูมีความสำคัญต่อสมรรถนะของครู

จึงอาจสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสำคัญกับทักษะในการใช้สื่อการเรียนการสอน และยังมีความสำคัญต่อสมรรถนะของครูในการจัดการสอน

(1.3) ประสิทธิภาพในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

จินตนา เสนาคำ (2551, น. 106) พบว่า ประสิทธิภาพสอน มีอิทธิพลกับการปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งอธิบายได้ว่าครูที่มีประสิทธิภาพสอนมากจะทำให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพมากตามไปด้วย

อรพิน สีแก้ว (2551, น. 122) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และ ประสิทธิภาพ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยส่งผ่านตัวแปรลักษณะทางจิตวิทยา

อรอุษา จันทกร (2551, น. 97) พบว่า ประสิทธิภาพทำงานในตำแหน่งครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

พูนสุข อุดม (2556, น. 142) พบว่า ประสิทธิภาพในการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะการสร้างและพัฒนาหลักสูตร สมรรถนะการจัดวิธีการเรียนรู้ตามผู้เรียนเป็นหลัก และสมรรถนะการควบคุมชั้นเรียน

Anderson (2000) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ การประสบความสำเร็จ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยสามารถทำนายขวัญระดับบุคคลและหมู่คณะโดยรวมได้ร้อยละ 57 หากพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการสอนสามารถทำนายขวัญครูระดับบุคคลได้ร้อยละ 25 ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าการทำนายสูงกว่าทั้ง 8 องค์ประกอบ

Bivona (2002) พบว่า ประสิทธิภาพมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เพราะครูที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การลดความเครียดในการทำงาน อันจะส่งผลแก่ประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้ขวัญของครูสูงได้ โดยครูที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการสอนมากกว่า และมีความชำนาญในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับนักเรียน และมีความชำนาญในการควบคุมชั้นเรียนได้ดีกว่า

2) การพัฒนาตนเอง

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยในด้านการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายไว้ดังนี้

(2.1) ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ใจนวล พรหมณี (2550, น. 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์ให้กับตน เช่น การเข้าร่วมฝึกอบรม การเรียนต่อ การสนทนาทางวิชาการ ด้าน จิตภา บุญโนนแต่ (2551, น. 4) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ บุคลากรได้เพิ่มพูน

ความรู้ ตลอดจนทักษะการทำงานด้วยตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ และ มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552, น. 25) ได้สรุปความหมายดังนี้ เป็นการดำเนินการเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญงาน และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปฏิบัติในงานของตน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าในหน้าที่ของตน ในขณะที่ บวรวิช นนทะวงษ์ (2553, น. 7) ได้กล่าวว่า คือ การดำเนินการที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทักษะคิดตลอดจนบุคลิกภาพ โดยอาจเป็นการเริ่มต้นที่จะปฏิบัติหรือเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานให้การสนับสนุน และมีการประเมินการพัฒนาตนเองด้วย สอดคล้องกับนิติยา มิตรมานะ (2554, น. 7) หมายถึง การสร้างเสริมความรู้ตลอดจนความชำนาญในการทำงานให้กับตนเอง เช่นเดียวกับจิวรีรัตน์ พินิจมนตรี (2554, น. 36) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง บุคคลมีความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ และคุณลักษณะต่างๆด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้น และเพื่อความก้าวหน้าของตน ตลอดจนองค์กรและสังคมที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้พูนสุข อุดม (2556, น. 9) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครูเป็นการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะและพฤติกรรมของตนหากเมื่อแสดงออกแล้วจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางบวกต่อการทำงาน

จึงสรุปความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่และพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ

(2.2) ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

อรัญญา พิสุทธิกุล (2551, น. 30) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะส่งผลไปถึงการพัฒนาทุกอย่างไปพร้อมกัน เพราะเมื่อได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพแล้วก็จะสามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาตนเองจึงจำเป็นและสำคัญอย่างมาก เพราะสามารถทำให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นสามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้ง นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานอีกด้วย ผู้ที่ต้องการความเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้น จึงควรพยายามสำรวจและปรับปรุงการพัฒนาของตนเอง โดยอาศัยความบกพร่องในการทำงานของตนเอง การรับฟังความบกพร่องจากบุคคลอื่น

ด้าน มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552, น. 26) ได้สรุปว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญยิ่งกับอาชีพครู นับเป็นจุดเริ่มแรกในการพัฒนา เพื่อเพิ่มความมั่นใจและประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนเป็นการยกระดับความชำนาญงานอีกด้วย

ส่วน บวรวิช นนทวงษ์ (2553, น. 46) สรุปลงถึงความสำคัญว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์การต้องให้ความสนใจ เพราะการพัฒนาตนเองมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และทักษะสูงขึ้น ส่งผลดีต่อความก้าวหน้าขององค์กรและตนเอง

นอกจากนี้ ประพิศ กุลบุตร (2556, น. 40) ได้สรุปว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งเริ่มแรกของการพัฒนาทั้งปวง จึงมีความสำคัญโดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มีหน้าที่จะต้องไปพัฒนาคน การที่ครูจะไปพัฒนาผู้เรียนได้ครูต้องพัฒนาตนเองก่อน

และ มยุรี สะสง (2556, น. 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครูนั้นมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอาชีพครูซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาคนซึ่งครูต้องพัฒนาตนเองก่อนที่จะพัฒนาผู้เรียนได้ และหากผู้ใดมุ่งมั่นพัฒนาตนเองก็สามารถเชื่อมั่นได้ว่าจะเป็นบุคคลที่เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนหน่วยงานและสังคมโดยส่วนร่วมให้มีคุณภาพดีขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานโดยทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพปัจจุบันซึ่งส่งผลกับความก้าวหน้าขององค์กรอีกด้วย

(2.3) ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

บวรวิช นนทวงษ์ (2553, น. 49) ได้สรุปขั้นตอนดังนี้ เริ่มด้วยการวิเคราะห์ตนเอง ซึ่งต้องยอมรับในด้านดีและไม่ดีของตนเองให้ได้ เพื่อนำมาเลือกวิธีการและการวางแผนให้เหมาะกับการพัฒนา โดยปฏิบัติตามแผนด้วยความตั้งใจและมีการประเมินผลงานด้วย และ มยุรี สะสง (2556, น. 15) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนแรกเริ่มจากการสำรวจตนเองก่อน เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีความสามารถ จุดเด่น จุดด้อย ตลอดจนข้อบกพร่องของตนเองอย่างไร ต่อมาเป็นการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนา จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) การสำรวจตนเอง 2) การวางแผนพัฒนา 3) การระบุเป้าหมายการพัฒนา 4) การปฏิบัติตามแผน 5) การประเมินผลการปฏิบัติ 6) การตรวจสอบความสำเร็จ 7) การปรับปรุงและแก้ไข

(2.4) กิจกรรมและวิธีการพัฒนาตนเอง

ไฉนวล พรหมมณี (2550, น. 62) ได้สรุปวิธีการพัฒนาครูซึ่งมีหลายรูปแบบ โดยครูสภาเตรียมประเมินประกอบวิชาชีพครู 3 แบบ ได้แก่ 1) การพัฒนาในระบบ คือ

การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะทางตามเกณฑ์หรือการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นและปานกลาง 2) การพัฒนาอกระบบ เช่น การฝึกอบรม ประชุม การรวมกลุ่มกันของสมาคมและชมรมวิชาชีพเฉพาะทางเพื่อพัฒนาเฉพาะด้าน 3) การพัฒนาตามอัธยาศัย จะสนับสนุนให้ครูศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ จัดทำหนังสือและเอกสารสำหรับเป็นสนามให้ครูนำผลงานวิจัยค้นคว้าตีพิมพ์เผยแพร่ ตลอดจนมีสื่อเทคโนโลยีช่วยให้ครูศึกษาหาความรู้ได้สะดวก

ด้าน ประเทือง ใจมา (2551, น. 17) ได้สังเคราะห์แนวคิดแล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับผู้บริหาร ได้แก่ การสำรวจและประเมินตนเอง การค้นคว้าหาความรู้จากเอกสารและคู่มือการทำงาน การเข้าร่วมในองค์กรทางวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานวิชาการ การเข้ารับการศึกษาหรือร่วมประชุมต่างๆ

ส่วน อรัญญา พิสุทธิกุล (2551, น. 42) ได้สรุปวิธีการพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนาตนเองหรือบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่หน่วยงาน หรือผู้บริหารสามารถกำหนด และนำมาปฏิบัติตามความต้องการของการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มสมรรถนะการรองรับการปรับเปลี่ยนส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและเติบโตได้อย่างเต็มที่เป็นอนาคต โดยได้แบ่งการพัฒนาตนเองเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านการเรียนต่อ 2) การพัฒนาด้านการฝึกอบรม 3) การพัฒนาด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ 4) การพัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ 5) การพัฒนาด้านการทำงาน 6) การพัฒนาด้านร่างกาย และ 7) การพัฒนาด้านจิตลักษณะ

ในขณะที่ มนูญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล โดยนำกิจกรรมการพัฒนาตนเองมาเป็นตัวแปร ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาแบบกลุ่ม การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การศึกษาจากการดำเนินการ การวิจัย การเรียนเพิ่ม การฝึกอบรม การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ ปราณุชติ มะโนเรือง (2553, น. 65) ได้สรุปเกี่ยวกับวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม ประชุม การเรียนเพิ่มเติม การค้นคว้าด้วยตัวเอง การทำกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน

และ มยุรี สะสง (2556, น. 17) ได้สรุปดังนี้ การมีความจริงใจ ตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง การเพิ่มพูนความสามารถ โดยการค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการต่างๆ การมีประพฤติดีและทัศนคติที่ดี การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา การใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการกำหนดแผนการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า กิจกรรมและรูปแบบในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ 1) การฝึก
อบรม 2) การทัศนศึกษา 3) การค้นคว้า 4) การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ 5) การแสวงหาข้อมูล
ข่าวสาร 6) การทำผลงานวิชาความรู้ และ 7) การเรียนต่อ

(2.5) การพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

ใจนวล พรหมมณี (2550, น. 94) พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง มีผล
กับประสิทธิภาพการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เนื่องจากผู้บริหารเห็นว่าการพัฒนา
บุคลากรเป็นเรื่องสำคัญจึงสนับสนุนให้บุคลากรใฝ่ใจและพัฒนาตนเอง หากครูมีการพัฒนาอยู่เป็น
ประจำย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

เมธัส วันแฉะ (2550, น. 95) พบว่า การฝึกอบรมด้านการจัดการสอน
เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้าน
ความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านมโนทัศน์แห่งตน 4) ด้านบุคลิกลักษณะเฉพาะตัว และ 5) ด้านเจตคติ

อรอุษา จันทกร (2551, น. 96) พบว่า การสนับสนุนพัฒนาตนเองจาก
ผู้บริหาร ส่งผลกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในด้านการปฏิบัติกิจกรรมทาง
วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่
จะเกิดกับผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน และด้านการสร้างโอกาสในการ
พัฒนาได้ทุกสถานการณ์

พูนสุข อุดม (2556, น. 139) พบว่า การพัฒนาตนเองของครู คือ ปัจจัยเชิง
สาเหตุที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้

3) เจตคติต่อวิชาชีพครู

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยในด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ผู้วิจัยจึงได้รวบรวม
ความหมายของเจตคติต่อวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

(3.1) ความหมายของเจตคติต่อวิชาชีพครู

ใจนวล พรหมมณี (2550, น. 7) ให้ความหมายของเจตคติต่อวิชาชีพครู คือ
ความเห็น ฐิติ และความเชื่อถือที่มีต่ออาชีพครู ที่สามารถประเมินออกมาในทางบวกหรือลบ

ส่วน เมธัส วันแฉะ (2550, น. 92) ได้กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด
และความรู้สึกในด้านบวกและลบของครูที่กระทบต่อการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง และการแสดงออก
ในสถานการณ์ เช่น การมีความรักในองค์กรหรือสถาบันและทำเพื่อเป้าหมายขององค์กร มีอุดมการณ์
เพื่อเผยแพร่ความรู้ มีความรักในงานสอน รวมทั้งพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์
มาตรฐานและนำความรู้ต่างๆ มาสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน

ในปีต่อมา จินตนา เสนกัม (2551, น. 7) ได้กล่าวว่า เจตคติต่อวิชาชีพรู คือ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อวิชาชีพรู ซึ่งแฝงอยู่ในแต่ละบุคคลและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมใดๆ ต่อสิ่งเร้าในแง่ที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ยอมรับ หรือไม่ยอมรับ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงปรากฏการณ์ทางความคิด อารมณ์และพฤติกรรมเข้าด้วยกัน

เช่นเดียวกับ อรุษา จันทกร (2551, น. 5) ได้สรุปว่า เจตคติต่อวิชาชีพรู คือ ความศรัทธา และคิดเห็นต่อวิชาชีพรู ซึ่งอาจเป็นไปในแง่บวก และลบ หรือเป็นกลางอย่างใดอย่างหนึ่ง

ในขณะที่ พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552, น. 5) ได้กล่าวว่า เจตคติต่ออาชีพครู หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือแนวโน้มที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมในการเป็นครู อันเป็นผลจากความรู้ที่สั่งสมมา โดยเป็นตัวกระตุ้นให้กระทำไปในทิศทางบวกและทางลบ

นอกจากนี้ วรรณภา คนกล้า (2552, น. 7) ได้สรุปว่า เจตคติต่ออาชีพครู คือ ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่ออาชีพครู โดยการสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคลนำมาใช้เป็นเกณฑ์เพื่อประเมินสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งทำให้พร้อมที่จะกระทำออกมาในด้านบวกและด้านลบ

สอดคล้องกับ วัชรพร ล้ออุทัย (2554, น. 7) ที่กล่าวโดยสรุปว่า เจตคติต่อวิชาชีพรู คือ ความคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีให้แก่ความสำคัญ และคุณค่า รวมทั้งประโยชน์ของอาชีพครู ซึ่งเป็นแนวโน้มที่สามารถกระทำการต่างๆ ในการเป็นครู

หลังจากนั้น ประพิศ กุลบุตร (2556, น. 52) ได้สรุปความหมายของเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ความรู้สึก ความเข้าใจ ประสบการณ์ อิทธิพลของกลุ่มสังคมประกอบกับความเห็นของผู้อื่น โดยเจตคติจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงทิศทางของพฤติกรรมในรูปแบบการสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้ พร้อมทั้งยังสามารถปรับเปลี่ยนและถ่ายทอดไปยังผู้อื่นได้

ด้าน Willkinson & Campbell (1997, p. 262) ให้ความหมายของเจตคติว่า หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นบวกหรือลบ โดยเป็นเรื่องเจาะจงของแต่ละบุคคลต่อสิ่งของ สังคม ความคิดหรือเหตุการณ์

จึงสรุปได้ว่า เจตคติต่อวิชาชีพรู คือ ความคิด ความรู้สึก หรือความเชื่อที่มีต่ออาชีพครู ซึ่งมีผลกับการประพฤติตนและการแสดงออกของครู

(3.2) ลักษณะเจตคติต่อวิชาชีพครู

อรอุษา จันทกร (2551, น. 27) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะเจตคติต่อวิชาชีพครู คือ เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนและสั่งสมความรู้ในประเภทของความรู้สึกภายในที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการแสดงออกนั้น เชนนิมาน เชนนิเศร และที่เป็นกลาง เจตคติมีลักษณะที่มั่นคงและถาวรแต่มีการปรับเปลี่ยนได้ เนื่องจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมนั้นๆ และ จินตนา เสนคำ (2551, น. 28) ได้กล่าวถึง ลักษณะของเจตคติต่ออาชีพครูไว้ดังนี้ การที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่ออาชีพครูให้ไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้องนั้น ควรจะได้ศึกษาให้รู้ถึงส่วนประกอบที่มีผลกับการเปลี่ยนความเชื่อและค่านิยมเดิม เพื่อให้รับค่านิยมใหม่ที่สอดคล้องกับอาชีพของตน อันจะนำไปสู่ความศรัทธาในอาชีพ ซึ่งความศรัทธานี้มีความเกี่ยวข้องกับการกระทำของบุคคล ถึงแม้จะมีความรู้ความเชี่ยวชาญเพียงใด แต่หากไม่มีความศรัทธาต่ออาชีพของตนแล้วย่อมทำหน้าที่ของตนในอาชีพนั้นๆ ได้ไม่ดีเท่าบุคคลที่มีความศรัทธาต่ออาชีพนั้น

จากแนวความคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงอาจสรุปลักษณะเจตคติต่อวิชาชีพครูไว้ดังนี้ เจตคติเป็นความรู้สึกภายในส่วนตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมแสดงออก และสามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติให้เป็นไปในทิศทางใดก็ได้ หากบุคคลนั้นได้รับอิทธิพลที่มีผลต่อความเปลี่ยนแปลง เช่น สิ่งแวดล้อม การเรียน ตลอดจนการสั่งสมความรู้

(3.3) องค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครู

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552, น. 21); นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553, น. 73) และ ประพิศ กุลบุตร (2556, น. 54) มีแนวคิดที่ตรงกัน โดยแบ่งองค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครู ดังนี้ ด้านสถานภาพอาชีพครู ด้านลักษณะงานของวิชาชีพครู และด้านความคาดหวังที่มีต่ออาชีพครู

และ Shaver (1977, pp. 168 - 170) กล่าวว่า เจตคติ มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) กระบวนการความคิด (Cognitive) คือ ความเชื่อ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อวัตถุ หรือเหตุการณ์ต่างๆ 2) อารมณ์ (Affective) คือ ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งเร้าที่รับรู้ได้ อาจเป็นในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใดบุคคลนั้นก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใดก็จะเกิดความชอบต่อสิ่งนั้น 3) ด้านแนวโน้มที่จะกระทำ (Behavioral) หมายถึง ความโน้มเอียงของบุคคลที่จะแสดงออกประพฤติก่อตามความรู้สึกของตน คือ การยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

จากแนวคิดและข้อมูลดังกล่าวจึงสรุปว่า องค์ประกอบของเจตคติต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย สถานภาพอาชีพครู ลักษณะงานของอาชีพครู การคาดหวังที่มีต่ออาชีพครู กระบวนการความคิด อารมณ์ และแนวโน้มที่จะกระทำ

(3.4) ความสำคัญของการวัดเจตคติ

นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553, น. 76-77) ได้สรุปแนวคิดไว้ดังนี้ ครูที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตน ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เกิดความสุขในการเป็นครูและพร้อมที่จะทำงานของตนเองและงานด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ในขณะที่เดียวกัน ถ้าครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพของตนแล้วก็ย่อมจะไม่มี ความพอใจในอาชีพครู ไม่มีความพากเพียรในการทำให้ได้ผลเต็มศักยภาพที่พึงกระทำได้ ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา ดังนั้น การวัดเจตคติจึงสำคัญ เพราะการทราบเจตคติก็จะทำให้ทราบถึงแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคล หากเป็นไปในทางที่ดีก็สามารถส่งเสริมให้ดีขึ้นได้ แต่หากเป็นไปในทางไม่ดีก็จะสามารถหาทางป้องกันหรือแก้ไขได้ และวัชรินทร์ ลืออุทัย (2554, น. 28) ได้กล่าวว่า การวัดเจตคติมีความสำคัญ เหตุเพราะครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูหรือเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครู มีความสำคัญมากสำหรับบุคคลที่เป็นครู เพราะเมื่อบุคคลเกิดเจตคติที่ดีต่องานของตนหรือพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ย่อมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างดีที่สุดด้วย

จากแนวคิดข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การวัดเจตคติมีความสำคัญ ทำให้ทราบถึงแนวโน้มของการประพฤติดหรือปฏิบัติงานของครูว่ามีทิศทางเป็นไปในทางบวกหรือลบ และสามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาครูให้ตรงตามเป้าหมายได้

(3.5) เจตคติต่อวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

จินตนา เสนคำ (2551, น. 28) พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถทางการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยอธิบายได้ว่า ครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูสูงจะทำให้ความสามารถทางการสอนสูง เนื่องจากครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูแล้วย่อมทำให้เกิดความตั้งใจมุ่งมั่นสอนนักเรียนให้มีคุณภาพ

พัศณีย์ อรรถสกุรัตน์ (2552, น. 107) พบว่า ตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครูมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในวิชาชีพครู เนื่องจากถ้าบุคคลพึงพอใจในงานสูง จะมีอัตราการลาออกน้อยกว่าผู้ที่พึงพอใจในงานต่ำ ถ้าครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพก็จะทำให้ครูพึงพอใจ มุ่งมั่นตั้งใจทำงานจนเกิดความสำเร็จ ตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีความรู้แต่ขาดเจตคติต่อวิชาชีพของตนเองย่อมจะทำให้เป็นครูที่ดีไม่ได้

นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553, น. 125) พบว่า เจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ทั้งนี้เพราะครูมีความเชื่อและเข้าใจในเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกหรือความเชื่อที่ดีต่อ

อาชีพครู และสามารถทำให้ครูไปถึงจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ได้ นั่นคือ การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

วัชรินทร์ ลืออุทัย (2554, น. 75) พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของครู ทั้งนี้เนื่องจากครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครูได้เป็นอย่างดี ทำให้มีความรู้สึกหรือความเชื่อที่ดีต่ออาชีพครู ซึ่งสามารถทำให้ครูไปถึงจุดมุ่งหมายได้หน้าที่หลักของอาชีพครู คือ การสอน เมื่อครูมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพก็ยิ่งเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด

4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยในด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายไว้ ดังนี้

(4.1) ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ใจนวล พรหมมณี (2550, น. 6) หมายถึง ความมั่นใจในตนเองด้านความสามารถแต่ละด้านว่าอยู่ในระดับใด

ด้าน อรุษา จันทกร (2551, น. 28) กล่าวว่า เป็นคุณสมบัติส่วนตัวที่เกี่ยวกับความมั่นใจในความสามารถที่มีต่อการแสดงออก โดยประเมินได้ว่าตนเองนั้นประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งมีผลต่อความพยายามในการกระทำ และสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมได้

ส่วน พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552, น. 47) ได้สรุปความหมายว่าเป็นความเชื่อของว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานสอนให้บรรลุความสำเร็จ วัตถุประสงค์โดยการประเมินตนเอง

ในปีต่อมา นิตยา กัญฉิกาภรณ์ (2553, น. 57) ได้สรุปความหมายไว้ดังนี้ เป็นการลงความเห็นในความสามารถของการแสดงพฤติกรรมตนเองว่าจะกระทำได้ดีเพียงใดและยังมีผลต่อการปฏิบัติ การมีความพยายามและความอดทนต่อความยากลำบากเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

นอกจากนี้ ประพิศ กุลบุตร (2556, น. 43) กล่าวว่า เป็นการตัดสินใจความสามารถในการกระทำของตนเองว่าจะกระทำได้ดีเพียงใด และการรับรู้นี้มีผลต่อความพากเพียรและอดทนกับความยากลำบากเพื่อให้การกระทำนั้นเสร็จสิ้นตามที่มุ่งหวัง

และ Bandura (1986, p. 391) ให้นิยามความหมายว่าเป็นการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองซึ่งมีผลกับการกระทำ การแสดงออก ซึ่งความสามารถของคนที่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบให้สำเร็จเสร็จสิ้นตามเป้าประสงค์

(4.2) แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

Bandura (1986 p. 399) มีความเชื่อว่า พฤติกรรมมีที่มาจากการมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ได้แก่ พฤติกรรม ปัจจัยของบุคคลและองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม โดยองค์ประกอบทั้งสามนี้ต่างเป็นตัวกำหนดซึ่งกันและกัน การที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมในสภาพการณ์ต่างๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ชนิด คือ การรับรู้ถึงความสามารถของตน (Percept Self-efficacy) เป็นความเชื่อของแต่ละคนว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำแล้วนำไปเกิดผลสำเร็จในสภาพการณ์นั้นๆ และความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น (Outcome expectancy) การที่บุคคลมีการคาด หมายถึงความน่าจะเป็นไปได้ของผลที่ตามมาจากพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่ง ทั้งนี้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของบุคคล คือ ถ้าบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งสูง จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นสูงด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ต่ำ จะมีแนวโน้มกระทำพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่กระทำพฤติกรรมนั้นเลย

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พฤติกรรมของบุคคลมีผลมาจากการรับรู้ความสามารถของตน หากมีความมั่นใจและเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในสิ่งที่ได้กระทำอยู่นั้นก็จะส่งผลให้กระทำโดยความสำเร็จ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมของบุคคลนั้นด้วย

(4.3) ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

Evans (1989, p. 74) เชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญและมีผลกับการแสดงออกของบุคคล การใช้ความพากเพียร ความอดทนในการทำงาน รวมทั้งความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับความรู้สึกและความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำได้ในสภาพการณ์นั้นๆ นั่นคือ ถ้าเรามีความเชื่อว่าเรามีความสามารถเราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ สามารถประสบความสำเร็จได้

นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553, น. 60) ได้กล่าวว่า ความไม่หวาดหวั่นล่งหน้าต่อการกระทำใดๆ และความเพียรพยายามไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค จะเกิดขึ้นได้หากบุคคลได้รับรู้ในความสามารถของตนเอง ยิ่งมีการรับรู้มากก็ยิ่งมีความเพียรพยายามในการทำงานมาก การที่บุคคลพยายามทำงานในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะเป็นแรงเสริม

ในการรับรู้ และทำให้เกิดความกลัวน้อยลงเมื่อประสบเหตุการณ์เช่นเดิม แต่ถ้าบุคคลล้มเลิกการทำงานโดยง่ายจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง และเกิดความกลัวงานนั้นมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการกระทำสิ่งใดๆ ทั้งด้านงานและด้านอื่น หากเมื่อบุคคลใดได้รู้ว่าตนเองมีความสามารถในเรื่องนั้น ย่อมเกิดความรู้สึกมั่นใจ และเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติ

(4.4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของครู

ใจนวล พรหมมณี (2550, น. 96) พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเองมีผลกับความสามารถในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคคลที่มีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูง ย่อมมีความมั่นใจ เชื่อมั่นและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาตลอดจนมุ่งทำกิจกรรมนั้นๆ ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ตนเองต่ำ อาจขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หลีกเลียงงาน ลังเล และท้อถอยจนอาจเกิดความบกพร่องในการทำงานได้

อรอุษา จันทกร (2551, น. 98) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ทั้ง 12 ด้าน

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552, น. 107) พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอน มีอิทธิพลกับการดำรงในวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีความสามารถในการสอนน้อยก็ จะเกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่ายในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของ ตนมาก

นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553, น. 57) พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองส่งผลกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เนื่องจากการรับรู้ดังกล่าวจะช่วยให้เกิดความไม่หวาดหวั่นล่วงหน้า และทำให้เกิดความเพียรพยายามไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ยิ่งหากรับรู้ในความสามารถมากจะยิ่งมีความพากเพียรที่จะทำงานมาก การที่บุคคลพยายามทำงานในสถานการณ์ที่บีบบังคับได้สำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ จะเป็นแรงเสริมในการรับรู้ได้ว่าตนมีความสามารถและทำให้เกิดความกลัวน้อยลงเมื่อประสบเหตุการณ์เช่นเดิม แต่ถ้าบุคคลล้มเลิกการทำงานโดยง่ายจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนลดลง และเกิดความกลัวงานนั้นมากขึ้น

2.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครนายก

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี 4 รูปแบบ คือ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล แบ่งเป็น เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล 3) องค์การบริหารส่วนตำบล 4) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ แบ่งเป็น กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น) การแบ่งเขตการปกครองของจังหวัดนครนายก แบ่งออกเป็น 4 อำเภอ โดยมีหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด จำนวนทั้งสิ้น 46 แห่ง แบ่งเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครนายก จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมืองนครนายก จำนวน 1 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 5 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 39 แห่ง ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ หน่วยงานเทศบาล และหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีเทศบาลเมืองจัดบริการให้การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาได้ทุกระดับหากมีคุณสมบัติครบ และจากความต้องการของท้องถิ่น โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนในการบริการให้การศึกษ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542) และมีกิจที่ควรทำในการจัดให้บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยถือว่าการศึกษเป็นส่วนหนึ่งของการบริการ (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542)

2.3.1 หลักการการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และมีสิทธิในการจัดการศึกษาได้ทั้งรูปแบบในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้เล่าเรียน และมีแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 3 ปี (พ.ศ.2558 – 2560) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2558) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการดำเนินการบริหารด้านการศึกษาขั้นปฐมวัย (0 - 3 ปี) ให้ผู้เรียนมีพัฒนาการอย่างรอบด้าน และสอดคล้องตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการดำเนินการบริหารด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพและตรงตามมาตรฐานสากล ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาและจัดการงานด้านการศึกษาในรูปแบบนอกระบบ และรูปแบบตามอัธยาศัย ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้เล่าเรียนอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพ และนำความเป็นเลิศนั้นไปประกอบสัมมาชีพได้

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาด้านคุณธรรมและด้านจริยธรรมให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างสังคมท้องถิ่นให้มีความสมานฉันท์ อยู่ร่วมกันด้วยความ
ปรองดอง เกิดสันติสุขอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการดำเนินงานการศึกษาสำหรับรองรับการ
ท่องเที่ยวให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นที่มีแหล่งท่องเที่ยว

ทั้งนี้ โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดนครนายก แบ่งออกเป็น ประเภท โรงเรียน 3 แห่ง และประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
111 แห่ง โดยมีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนและจัดการศึกษา ได้แก่ หน่วยงาน
เทศบาลเมือง หน่วยงานเทศบาลตำบล และหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล

1) โรงเรียนในสังกัดหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

มีจำนวนทั้งสิ้น 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล 1 วัดศรีเมือง โรงเรียนเทศบาล 2
บ้านตลาดเก่า 1 โรงเรียนเทศบาล 3 บ้านตำบลบุญศิริ ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองนครนายก
เป็นโรงเรียนในระดับขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย อนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น
บริหารงานโดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งกำหนดให้รองนายกเทศมนตรี เป็นผู้ดูแลและ
บริหารงานการศึกษา รองลงมาคือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นหัวหน้างาน สนับสนุน ส่งเสริม
และพัฒนางานการศึกษาตลอดจนประสานงานกับโรงเรียนในสังกัด โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียน เป็น
ผู้ดำเนินการในการบริหารและจัดการภายในโรงเรียน และพนักงานครู เป็นผู้ปฏิบัติการสอนและให้
ความรู้ เช่นเดียวกับสถานศึกษาในสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ

2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาที่จัดประสบการณ์และสร้างเสริมพัฒนาการ
ทางการเรียนให้แก่เด็ก เพื่อเตรียมความพร้อมต่อไป (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2553) ซึ่งมี
หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้การสนับสนุนและบริหารงาน ได้แก่ หน่วยงานเทศบาล
เมือง หน่วยงานเทศบาลตำบล และหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งสิ้นจำนวน 111 แห่ง
โดยจัดการเรียนให้กับเด็ก อายุ 3-5 ขวบ มุ่งเน้นการพัฒนาความพร้อมของเด็กให้ได้รับการพัฒนาครบ
ทุกด้าน และพร้อมที่จะเรียนต่อในระดับชั้นต่อไป

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เดิมเป็นสถานที่เพื่อพัฒนาสำหรับเด็กปฐมวัย ในส่วนราชการ
ต่างๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งเอง ซึ่งได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศาสนา
กระทรวงวัฒนธรรม รวมไปถึงสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในสมัยนั้นซึ่ง
ปัจจุบันได้ยุบรวมเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียกว่า การจัดการศึกษา
อนุบาล 3 ขวบ รวมทั้งสิ้น 14,326 แห่ง แต่เนื่องจากโครงสร้างในการดำเนินงานที่แตกต่างกันของ

แต่ละสังกัด จึงได้ดำเนินการถ่ายโอนให้แก่เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นสำหรับรับการกระจายอำนาจ โดยได้ดำเนินการแทนตั้งแต่ พ.ศ.2545 จนถึงปัจจุบัน และเพื่อให้การดำเนินงานให้การศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน 6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.3.2 สภาพการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากรายงานการติดตามการจัดการเรียนของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ได้สรุปประเด็นปัญหาไว้ ดังนี้

1) การบริหารงานบุคคล พบว่า หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา นอกจากนี้มีการแทรกแซงทางการเมืองและการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ขาดความยุติธรรม และการส่งเสริมจากต้นสังกัดยังไม่เพียงพอ รวมทั้งขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาครู

2) การบริหารงานทั่วไป พบว่า หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งไม่มีส่วนงานการศึกษา จึงขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยตรง อีกทั้งขาดความร่วมมือ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ปัญหาจากกฎหมายต่างๆ ที่ไม่เอื้อต่อการจัดการศึกษา การขาดระบบสารสนเทศที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการดำเนินงาน

3) การบริหารด้านวิชาการ พบว่า ครูยังขาดความรู้และทักษะการทำหลักสูตร การวัดผลการเรียน รวมไปถึงขาดแคลนสื่อการเรียน และเทคโนโลยีที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังขาดการนิเทศทางการสอน เช่นเดียวกับการวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ, 2554) ที่ได้สรุปว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน คือ การขาดแคลนครูผู้สอนที่มีคุณภาพ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาไม่ค่อยให้ความร่วมมือ และมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาเลือก รวมไปถึงกฎระเบียบในบางเรื่องของหน่วยงานยังล้าสมัย

และจากผลสรุปงานวิจัย เรื่อง การถ่ายโอนสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ได้สรุปประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้ พบว่า ด้านการเป็นตัวของตัวเอง พบว่า การจัดกิจกรรมของหน่วยงานต้นสังกัดซึ่งครูและผู้บริหารต้องเข้าร่วมจึงทำให้กระทบกับการสอน และปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน โดยครูช่วยราชการไม่ได้รับโอกาสพัฒนาเหมือนครูที่โอนมา เนื่องจากติดข้อที่ระเบียบการเบิกจ่ายเงินต้องเบิกจ่ายจากต้นสังกัด ด้านความรู้เชิงวิชาการ

และการรู้ภาระหน้าที่ พบว่า ครูที่ถ่ายโอนมาประมาณร้อยละ 40 เป็นครูใหม่ ขาดความรู้ และความเข้าใจหน้าที่ของตน และขาดทักษะการสอน

นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม พ.ศ.2554 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองนครนายก ทั้ง 3 แห่ง พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีคุณภาพต่ำกว่าระดับดี ทั้ง 3 แห่ง โดยมีจุดที่ควรพัฒนาจากการประเมินในครั้งนี้ พอสรุปได้ดังนี้ คือ ควรมีการนำผลการประเมินแผนการสอนและผลการประเมินแบบทดสอบไปพัฒนา ปรับปรุงครู และควรปรับปรุงวิธีการจัดการเรียน มีการสนับสนุนการกำหนดแบบการสอนที่ตอบสนองกับผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ครูควรมีการประเมินผู้เรียนโดยหลากหลายวิธี โดยนำผลการประเมินนั้นมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ครูควรศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาการสอน ตลอดจนพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี

2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ใจนวล พรหมมณี (2550, น. 92) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเอง ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

เมธัส วันแอะละ (2550, น. 88) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า สมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม ด้านลักษณะประจำตัวของบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม

นิรมล คงขาว (2551, น. 95) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านารดูแลสุขภาพตนเอง ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรม

อรพิน สีแก้ว (2551, น. 126) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การสอน มีอิทธิพลกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยมีค่าน้ำหนักตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ .50 แสดงว่าตัวแปรด้านประสบการณ์การสอนส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา

อรอุษา จันทกร (2551, น. 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง และเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 12 มาตรฐาน

จินตนา เสนคำ (2551, น. 104-107) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู เนื่องจากครูที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูย่อมทำให้เกิดความตั้งใจและมุ่งมั่นสอนนักเรียน และหากครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากจะทำให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพมากตามด้วย นอกจากนี้หากครูมีบุคลิกภาพดีจะทำให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ (2552, น. 89) ได้ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านลักษณะบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคม

พัศณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552, น. 105-107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศูรินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66 และตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู และลำดับถัดมา คือ ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ความสามารถในการสอน

นิตยา กัณนิภาภรณ์ (2553, น. 121) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ ส่วนความทะเยอทะยาน และการสนับสนุนของผู้บริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์ และตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ

สุรศักดิ์ เตโช (2553, น. 70-73) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากผลการเปรียบเทียบการ

ปฏิบัติงาน พบว่า หากจำแนกตามเพศผลปรากฏว่าโดยภาพรวมและแยกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หากจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและแยกรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

วัชรินทร์ ลืออุทัย (2554, น. 74) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน บุคลิกภาพแสดงตน เจตคติต่อวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวแปรตาม คือ สมรรถนะครู แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู คือ บุคลิกภาพแสดงตน

พูนสุข อุดม (2556, น. 138) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูในภาคใต้ คือ ประสบการณ์ในการสอน การพัฒนาตนเองของครู โดยปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ การพัฒนาตนเองของครู รองลงไป คือ ประสบการณ์ในการสอน เนื่องจากครูที่ตระหนักในหน้าที่ของตนมีความชำนาญจะให้ความสำคัญกับการสอน แต่ถ้าครูที่ไม่มีความตระหนัก ขาดความชำนาญ จะทำการสอนในรูปแบบที่ไม่ส่งเสริมผู้เรียนศึกษาและค้นคว้าเอง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล และ การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาภายในประเทศ พอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากได้มีมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นมาตรฐานที่ครูทุกคนจำเป็นต้องปฏิบัติตามเพื่อพัฒนาตนเองในการสอนให้มีคุณภาพและพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความก้าวหน้าต่อไป จึงทำให้ครูมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน การพัฒนาตนเอง เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ล้วนเป็นตัวแปรที่ทำการศึกษาและได้ผลที่สอดคล้องกัน ว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู และเนื่องจากเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคลและสามารถแสดงให้เห็นถึงการกระทำ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจนำมาศึกษาในครั้งนี้

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Mortenson (1972 อ้างถึงใน วรรณภา คนกล้า, 2552, น. 41) ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยการวัดเจตคติต่อวิชาชีพครูก่อนการฝึกสอนและหลังการฝึกสอนจากนักศึกษาฝึกสอน

เมืองโคลัมเบีย เช่นต์หลุยส์ เคนซัส และมิสซูเรีย พร้อมทั้งครูนิเทศก์และครูที่เลี้ยง พบว่า นักศึกษามีระดับเจตคติเหมือนกับครูที่เลี้ยงแต่แตกต่างจากครูนิเทศก์ และหลังฝึกสอนนักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อความสัมพันธ์ของบุคคลและงาน นอกจากนี้พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครูมีอิทธิพลต่อแรงบันดาลใจในการเป็นครู

Anderson (2000, p. 6) ศึกษาการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบระดับขวัญในการทำงานของคณะครู พบว่า ด้านนักเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถทำนายขวัญระดับบุคคลและหมู่คณะ โดยรวมได้ร้อยละ 57 แต่หากพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านนักเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน สามารถทำนายขวัญครูระดับบุคคลได้ร้อยละ 25 ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าการทำนายสูงกว่าทั้งหมด นอกจากนี้ประสบการณ์ในการทำงาน ยังมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

Bivona (2002, p. 2) ศึกษาผลกระทบของประสบการณ์ในการทำงานเงื่อนไขสถานที่ทำงาน เป็นการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อแนวความคิดของครูที่มีต่อการรับรู้และการสอน โดยใช้ครูจำนวน 20 กลุ่ม ในการสำรวจประสบการณ์ในการทำงานและสภาพการทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูเป็นสิ่งที่ดี มากกว่าครึ่งหนึ่งกล่าวว่าพวกเขาวางแผนที่จะคงอยู่เพื่อจัดการสอน โดยผลการวิเคราะห์ในด้านของประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีผลต่อขวัญในการทำงานของครู เพราะครูที่มีประสบการณ์จะทำงานโดยไม่เคร่งเครียด และทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้ขวัญของครูสูงได้โดยครูที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนมากกว่า และจะทำงานหนักมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี เพราะครูที่มีประสบการณ์มากมีความเชี่ยวชาญในการกำหนดการสอนสำหรับนักเรียน และสามารถควบคุมชั้นเรียนได้ดีกว่า

Robert (1984, อ้างถึงใน ไจนวล พรหมณี, 2550, น. 49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในความสามารถของตนเอง กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความเพียรพยายามในการเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษา สาขาวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จำนวน 42 คน พบว่า นักศึกษาที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ใช้ความพยายามมากกว่านักศึกษาที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และมีความเชื่อมั่นว่าจะมีผลทางการเรียนสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติ .05

Hussain et al. (2011, pp. 985-990) ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพครูของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เพื่อวัดเจตคติของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองมุลตาน ประเทศปากีสถาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูจากโรงเรียนมัธยมชายและหญิงทั้งโรงเรียนรัฐและเอกชน จำนวน 40 แห่ง พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ได้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูเพศหญิงมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

ครูมากกว่าครูเพศชาย ครูจากโรงเรียนของรัฐมีความมุ่งมั่นและมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่สอนในสถานศึกษาภาคเอกชน และครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาพื้นที่ชนบท มีความมุ่งมั่นและมีความพึงพอใจมากกว่าครูที่สอนอยู่ในสถานศึกษาพื้นที่เขตเมือง

Agado (1998, p. 1841A) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนบริเวณชายแดน เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์และใช้วิธีการสังเกตกับโรงเรียนที่อยู่ทางชายแดนตอนใต้ของมลรัฐเท็กซัส พบว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบ มีการนำผลที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ มีระบบสนับสนุนและเอื้อต่อการนำไปใช้ โดยผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือและผู้มานิเทศให้ข้อเสนอแนะว่าควรนำผลการพัฒนาไปใช้ในโรงเรียน โดยด้านที่ต้องมีพัฒนามากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานภายในโรงเรียน การประเมินผลการทำงานของครู และการอบรมทางวิชาการ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล และการปฏิบัติงานของครู พอสรุปได้ว่า ปัจจัยระดับบุคคลในด้านประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยครูที่มีประสิทธิภาพจะสามารถจัดการสอนได้มีคุณภาพมากกว่า และทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ผลหลังจากการเข้ารับการพัฒนามาสามารถนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการดำเนินงานโรงเรียนและใช้ในการบริหารบุคคลได้ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู พบว่า มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบอาชีพครู และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความเชื่อว่าตนจะสามารถทำกิจกรรมใดๆ ได้ดีและมีความพยายามมากกว่า

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษานั้น ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล อันเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความต่างของบุคคล ประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาตนเอง เจตคติต่อวิชาชีพครู และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยแสดงให้เห็นว่าหากผู้บริหารในทุกสถานศึกษาให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง การรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง การสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนประสพการณ์ในการทำงานของครูแต่ละคนแล้ว เมื่อมีการมอบหมายงาน การปฏิบัติงานร่วมกัน หรือการสอน ย่อมทำให้ครูทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการเรียนที่มีประสิทธิภาพและได้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มีวิธีการและขั้นตอนการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก แยกเป็น โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จำนวน 3 แห่ง และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 111 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 318 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครนายก, 2557)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ศิริชัย กาญจนวาสิ; ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข (2555) ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และ สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 223 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครูผู้สอน	ครูผู้สอน
โรงเรียน	87	61
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	231	162
รวม	318	223
	รวมทั้งสิ้น	223 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลของครู โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเอง จำนวน 4 ข้อ
2. เจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 4 ข้อ
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2543, น. 100) ได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู โดยมีองค์ประกอบ 12 ด้าน จำนวน 48 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| 1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด
แก่ผู้เรียน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์
คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ | จำนวน 4 ข้อ |
| 8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน | จำนวน 4 ข้อ |
| 9. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 10. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ | จำนวน 4 ข้อ |
| 11. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา | จำนวน 4 ข้อ |
| 12. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ | จำนวน 4 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2543, น. 100) ได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับบุคคล และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ รวบรวมเนื้อหา ประมวลข้อมูล และความรู้เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดของการวิจัย
- 3) วิเคราะห์ข้อคำถามเพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
- 4) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ
- 5) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่อประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.2.3 การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- 1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงและแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ ทั้งนี้รายนามผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏในภาคผนวก ก จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$\sum R$	หมายถึง ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- + 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไปจึงจะนำมาใช้ได้ ผลการตรวจสอบ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 โดยข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องต่างกัน ดังนี้

- มีค่า 0.60 จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อ 2,4,5 และ
ตอนที่ 3 ข้อ 1,2,6,8,16,24,30,32,37,39,40,44,47
- มีค่า 0.80 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อ 1,3,11
- มีค่า 1.00 จำนวน 41 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อ 6,7,8,9,10,12 และ
ตอนที่ 3 ข้อ 3,4,5,7,9,10,11,12,13,14,15,17,18,
19,20,21,22,23,25,26,27,28,29,31,
33,34,35,36,38,41,42,43,45,46,48

2) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง คือ ครูผู้สอนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำนวน 30 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 30 คน จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 14 แห่ง และ โรงเรียน 1 แห่ง แห่งละ 2 คน

3) นำแบบสอบถามที่ได้จากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแบบสอบถามจริงได้ รายละเอียดการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏในภาคผนวก จ

3.2.4 ดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 250 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 238 ฉบับ จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ได้จำนวน 223 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามจำนวนที่กำหนดไว้

3.3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ตอน รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล โดยแยกตามรายด้าน ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลจากการหาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2.2 ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การแปลความหมายของตัวแปรต้นปัจจัยระดับบุคคล และตัวแปรตามการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2543, น. 100) ได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วง น้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคล และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครนายก โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามแนวคิดของ Runyon & Hamber (1996, p. 238) ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.710 - 1.000 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับมาก

ค่า r อยู่ในช่วง 0.310 - 0.700 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r อยู่ในช่วง 0.010 - 0.300 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

หากค่า r มีค่าเป็น บวก (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ใน

ลักษณะคล้อยตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทาง

ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2. ค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Analysis by Enter)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก แยกตามรายด้าน ดังนี้

ตอนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล และตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าว ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
S.E.b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน
p	แทน	ความน่าจะเป็น (probability) ของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐานเพื่อบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
x	แทน	ปัจจัยระดับบุคคล
x ₁	แทน	ปัจจัยระดับบุคคลด้านประสิทธิภาพในการทำงาน
x ₂	แทน	ปัจจัยระดับบุคคลด้านการพัฒนาตนเอง
x ₃	แทน	ปัจจัยระดับบุคคลด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู
x ₄	แทน	ปัจจัยระดับบุคคลด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง
y	แทน	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู
y ₁	แทน	ด้านที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
y ₂	แทน	ด้านที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
y ₃	แทน	ด้านที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
y ₄	แทน	ด้านที่ 4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
y ₅	แทน	ด้านที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
y ₆	แทน	ด้านที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
y ₇	แทน	ด้านที่ 7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
y ₈	แทน	ด้านที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
y ₉	แทน	ด้านที่ 9 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
y ₁₀	แทน	ด้านที่ 10 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

y_{11}	แทน	ด้านที่ 11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
y_{12}	แทน	ด้านที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์
y'	แทน	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ที่ได้จากการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
$Z'y$	แทน	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ที่ได้จากการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
VIF	แทน	ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ
SS	แทน	ค่าผลรวมของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นที่สอน ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นที่สอน และประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	16	7.17
	หญิง	207	92.83

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	8	3.59
	30 – 35 ปี	55	24.66
	41 – 45 ปี	31	13.45
	46 – 50 ปี	31	13.90
	51 ปี ขึ้นไป	47	21.08
3. ระดับการศึกษา			
	ปริญญาตรี	117	79.37
	ปริญญาโท	46	20.63
4. ตำแหน่ง			
	ข้าราชการครู	139	62.33
	ครูอัตราจ้าง	84	37.67
5. ระดับชั้นที่สอน			
	ปฐมวัย	162	72.65
	ประถมศึกษา	57	25.56
	มัธยมศึกษา	4	1.79
6. ประสบการณ์ในการทำงาน			
	ต่ำกว่า 5 ปี	25	11.21
	5 – 10 ปี	69	30.94
	11 – 15 ปี	60	26.91
	16 – 20 ปี	30	13.45
	21 – 25 ปี	39	17.49
	26 ปี ขึ้นไป	-	-

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 223 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 92.83 และ เพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.17 ด้านอายุส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุ 30 – 35 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.66 รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.32 และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 21.08 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 79.37 และระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.63 ด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 62.33 และครูอัตราจ้าง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.67 ด้านระดับชั้นที่สอน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนในระดับชั้นปฐมวัย จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 72.65 รองลงมา เป็นครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 25.56 และครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79 ด้านข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานนั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.94 รองลงมา เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.91 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 – 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.49 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยจำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน การพัฒนาตนเอง เจตคติต่อวิชาชีพครู การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับการจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยนำมาทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นอิสระต่อกัน 2) ประชากรแต่ละกลุ่มมีการแจกแจงแบบปกติ และ 3) ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างต้องเท่ากัน (Homogeneity of Variances) และใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe (Scheffe's) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2 – 4.4

ตารางที่ 4.2 การทดสอบความแปรปรวนของตัวแบบอิทธิพลกำหนด (Homogeneity of Variances)
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	Levene Statistic	df1	df2	p
1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู	0.401	4	218	.808

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู มีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	4	2.841	0.710	3.598	* 0.007
ภายในกลุ่ม	218	43.036	0.197		
รวม	222	45.877			

*p < .05

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe (Scheffe's method)

ตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 – 25 ปี
		3.88	4.24	4.21	4.17	4.26
ต่ำกว่า 5 ปี	3.88	-	-0.362*	-0.327	-0.296	-0.386*
5 – 10 ปี	4.24		-	0.035	0.066	-0.024
11 – 15 ปี	4.21			-	0.031	-0.059
16 – 20 ปี	4.17				-	-0.090
21 – 25 ปี	4.26					-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี ($\bar{X} = 4.26$) มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ($\bar{X} = 4.24$) 11-15 ปี ($\bar{X} = 4.21$) 16-20 ปี ($\bar{X} = 4.17$) และต่ำกว่า 5 ปี ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

และจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี

ตอนที่ 2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.5 – 4.8

ตารางที่ 4.5 ผลค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยภาพรวม

ปัจจัยระดับบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การพัฒนาตนเอง	4.15	0.55	มาก
เจตคติต่อวิชาชีพครู	4.59	0.51	มากที่สุด
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.27	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15–4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู (\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.55) และด้านการพัฒนาตนเอง (\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านศึกษาและติดตามเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมชั้นเรียน	4.10	0.65	มาก
2. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเอง ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.61	มาก
3. ท่านพัฒนาด้านทักษะการติดต่อสื่อสารอยู่เสมอ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	4.16	0.64	มาก
4. ท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	4.13	0.64	มาก
เฉลี่ยรวม		0.63	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.10 - 4.21 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.21$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ท่านพัฒนาด้านทักษะการติดต่อสื่อสารอยู่เสมอ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 4.16$, S.D. = 0.64) และท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}= 4.13$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านศึกษาและติดตามเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมชั้นเรียน ($\bar{X}= 4.10$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู

เจตคติต่อวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านปฏิบัติงานในอาชีพครูด้วยความเต็มใจและมีความสุข	4.68	0.52	มากที่สุด
2. ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่สถานศึกษา	4.60	0.55	มากที่สุด
3. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในอาชีพครูจนเกษียณอายุราชการ	4.52	0.68	มากที่สุด
4. ท่านให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา และหวังดีต่อผู้เรียนทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	4.58	0.55	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.59	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.52 - 4.68 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.59$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานในอาชีพครูด้วยความเต็มใจและมีความสุข ($\bar{X}= 4.68$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่สถานศึกษา ($\bar{X}= 4.60$, S.D. = 0.55) และท่านให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา และหวังดีต่อผู้เรียนทุกคนด้วยความ

เสมอภาคและเท่าเทียมกัน($\bar{X}= 4.58$, S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในอาชีพครูจนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X}= 4.52$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของของปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จทุกครั้ง	4.38	0.61	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานอยู่เสมอ	4.19	0.65	มาก
3. ท่านมีความมั่นใจในตนเองเสมอ ในการปฏิบัติงานสิ่งใหม่ๆ	4.25	0.63	มาก
4. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาจนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.25	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.27	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.19 - 4.38 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.27$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จทุกครั้ง ($\bar{X}= 4.38$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ท่านมีความมั่นใจในตนเองเสมอในการปฏิบัติงานสิ่งใหม่ๆ และท่านสามารถแก้ไขปัญหาจนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}= 4.25$, S.D. = 0.63), ($\bar{X}= 4.25$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานอยู่เสมอ ($\bar{X}= 4.19$, S.D. = 0.65)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
ของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู
โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.9 – 4.21

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทาง
การศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยภาพรวม

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ	3.98	0.60	มาก
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ ผู้เรียน	4.25	0.51	มาก
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ	4.20	0.50	มาก
4. การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน	4.19	0.57	มาก
5. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.14	0.59	มาก
6. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.09	0.53	มาก
7. การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.03	0.62	มาก
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.36	0.54	มาก
9. ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.37	0.57	มาก
10. ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.36	0.56	มาก
11. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.11	0.56	มาก
12. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.14	0.52	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.98 - 4.37 โดยมีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.19$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านมาตรฐานที่ 9 ความร่วมมือกับ ผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}= 4.37$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานที่ 8 การ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านมาตรฐานที่ 10 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}= 4.36$, S.D. = 0.54), ($\bar{X}= 4.36$, S.D. = 0.56) ด้านมาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X}= 4.25$, S.D. = 0.52) ด้าน มาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X}= 4.20$, S.D. = 0.50) ด้าน มาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน ($\bar{X}= 4.19$, S.D. = 0.57) ด้านมาตรฐานที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านมาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}= 4.14$, S.D. = 0.59), ($\bar{X}= 4.14$, S.D. = 0.52) ด้านมาตรฐานที่ 11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X}= 4.11$, S.D. = 0.56) ด้านมาตรฐานที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิด สร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X}= 4.09$, S.D. = 0.53) ด้านมาตรฐานที่ 7 การรายงานผล การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($\bar{X}= 4.03$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้าน มาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X}= 3.98$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
 ด้านมาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า
 อยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษาสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการในหัวข้อที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะในวิชาชีพครู	4.01	0.76	มาก
2. ท่านทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดเรียนการสอน	3.91	0.69	มาก
3. ท่านนำผลงานของตนเองมาถ่ายทอดความรู้และ เผยแพร่ให้กับผู้อื่น	3.92	0.76	มาก
4. ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางวิชาการมาประยุกต์ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.08	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม	3.98	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.91 – 4.08 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางวิชาการมาประยุกต์ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการในหัวข้อที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะในวิชาชีพครู (\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.76) และท่านนำผลงานของตนเองมาถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ให้กับผู้อื่น (\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดเรียนการสอน (\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านมาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านนำความรู้ในการพัฒนาผู้เรียนมาใช้ในการพิจารณาและคัดเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับนักเรียน	4.20	0.56	มาก
2. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.30	0.63	มาก
3. ท่านจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา	4.11	0.67	มาก
4. ท่านเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน	4.39	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.25	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 - 4.39 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.25$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X}= 4.39$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ($\bar{X}= 4.30$, S.D. = 0.63) และท่านนำความรู้ในการพัฒนาผู้เรียนมาใช้ในการพิจารณาและคัดเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับนักเรียน ($\bar{X}= 4.20$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ($\bar{X}= 4.11$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ด้านมาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน	4.30	0.57	มาก
2. ท่านตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียน โดยยึดพัฒนาการในด้านต่างๆ ของนักเรียนเป็นหลัก	4.17	0.57	มาก
3. ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเสมอ เพื่อให้แต่ละคนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ	4.14	0.58	มาก
4. ท่านนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนักเรียนแต่ละคน	4.19	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม	4.20	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 - 4.30 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.57) และรองลงมา คือ ท่านนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนักเรียนแต่ละคน (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.60) และท่านตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียน โดยยึดพัฒนาการในด้านต่างๆ ของนักเรียนเป็นหลัก (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการสอนอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.58)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ด้านมาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านปรับปรุงและจัดทำแผนการสอน ใบบงาน เอกสาร เพื่อนำมาประกอบการสอนในชั้นเรียนอยู่เสมอ	4.22	0.64	มาก
2. ท่านจัดทำแผนการสอน โดยคำนึงถึงสภาพของผู้เรียน สภาพของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น	4.20	0.62	มาก
3. ท่านจัดทำบันทึกการสอน เพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	4.22	0.63	มาก
4. ท่านออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการทางความคิดหรือโครงการ เพื่อประเมินผลผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.15	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.20	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.15 - 4.22 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.20$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านปรับปรุงและจัดทำแผนการสอน ใบบงาน เอกสาร เพื่อนำมาประกอบการสอนในชั้นเรียนอยู่เสมอ และท่านจัดทำบันทึกการสอนเพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}= 4.22$, S.D. = 0.64), ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ท่านจัดทำแผนการสอน โดยคำนึงถึงสภาพของผู้เรียน สภาพของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น ($\bar{X}= 4.20$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการทางความคิดหรือโครงการ เพื่อประเมินผลผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ($\bar{X}= 4.15$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ด้านมาตรฐานที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านปรับปรุง สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ ให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม	4.13	0.66	มาก
2. ท่านสร้างสรรค์ สื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้จริง	4.16	0.62	มาก
3. ท่านนำสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.17	0.67	มาก
4. ท่านนำผลการประเมินผลของการใช้สื่อการเรียนการสอน มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน	4.11	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.14	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 - 4.17 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.14$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านนำสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.17$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ท่านสร้างสรรค์สื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้จริง ($\bar{X}= 4.16$, S.D. = 0.62) และท่านปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ ให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม ($\bar{X}= 4.13$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านนำผลการประเมินผลของการใช้สื่อการเรียนการสอนมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ด้านมาตรฐานที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์
คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จัก คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นให้นักเรียน ได้คิดวิเคราะห์ ค้นคว้าหาความรู้และสรุปผลได้ด้วย ตนเอง	4.06	0.62	มาก
2. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความแตกต่าง ของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนเลือกปฏิบัติตามความสามารถ ของตนเอง	4.05	0.63	มาก
3. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียน ได้ทดลองการแก้ปัญหา	4.08	0.61	มาก
4. ท่านส่งเสริม แนะนำ ให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะ จากกิจกรรมการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน	4.20	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม	4.10	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.05 – 4.20 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านส่งเสริม แนะนำให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะจากกิจกรรมการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ทดลองการแก้ปัญหา (\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.61) และท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ ค้นคว้าหาความรู้ และสรุปผลได้ด้วยตนเอง (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุด คือ ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความแตกต่างของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนเลือกปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง ($\bar{X}= 4.05$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ด้านมาตรฐานที่ 7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านจัดทำรายงานข้อมูล สภาพปัญหา และความ ต้องการของผู้เรียนรายบุคคล	3.98	0.70	มาก
2. ท่านจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำมาศึกษา ถึงปัญหาและข้อบกพร่องของผู้เรียนรายคน	4.02	0.66	มาก
3. ท่านจัดทำรายงานผลการสอน และการจัดกิจกรรม ที่แสดงถึงการพัฒนาของนักเรียน	4.09	0.69	มาก
4. ท่านจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานักเรียน ตามความแตกต่างของแต่ละคน โดยให้สอดคล้องกับ ปัญหาและความต้องการ	4.02	0.67	มาก
เฉลี่ยรวม	4.03	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.98 - 4.09 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.03$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านจัดทำรายงานผลการสอน และการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการพัฒนาของนักเรียน ($\bar{X}= 4.09$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ท่านจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเพื่อนำมาศึกษาถึงปัญหาและข้อบกพร่องของผู้เรียนรายคน และท่านจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานักเรียนตามความแตกต่างของแต่ละคน โดยให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}= 4.02$, S.D. = 0.66), ($\bar{X}= 4.02$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านจัดทำรายงานข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล ($\bar{X}= 3.98$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ด้านมาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านแต่งกาย สุภาพ เรียบร้อย ถูกต้องตามกาลเทศะ	4.44	0.62	มาก
2. ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย ให้เป็นผู้ที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู	4.21	0.67	มาก
3. ท่านใช้วาจาสุภาพ ในขณะที่สอนนักเรียน	4.35	0.62	มาก
4. ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด	4.45	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม	4.36	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 - 4.45 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ท่านแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกต้องตามกาลเทศะ (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.62) และท่านใช้วาจาสุภาพในขณะที่สอนนักเรียน (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย ให้เป็นผู้ที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ด้านมาตรฐานที่ 9 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	4.38	0.62	มาก
2. ท่านยินดีรับฟังข้อวิจารณ์ในการปฏิบัติงานจากผู้อื่นแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป	4.32	0.66	มาก
3. ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.39	0.65	มาก
4. ท่านเต็มใจร่วมรับผิดชอบในข้อบกพร่อง และผลจากการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.38	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.37	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 9 ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.32 - 4.39 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.37$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}= 4.39$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ท่านรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน และท่านเต็มใจร่วมรับผิดชอบในข้อบกพร่อง และผลจากการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}= 4.38$, S.D. = 0.62), ($\bar{X}= 4.38$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านยินดีรับฟังข้อวิจารณ์ในการปฏิบัติงานจากผู้อื่นแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป ($\bar{X}= 4.32$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ด้านมาตรฐานที่ 10 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านยอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน	4.36	0.60	มาก
2. ท่านร่วมปฏิบัติงานของชุมชนด้วยความเต็มใจ	4.40	0.61	มาก
3. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับงานของสถานศึกษา	4.41	0.60	มาก
4. ท่านค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริบทของชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.28	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.36	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 10 ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28 - 4.41 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับงานของสถานศึกษา (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ท่านร่วมปฏิบัติงานของชุมชนด้วยความเต็มใจ (\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.61) และท่านยอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริบทของชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ด้านมาตรฐานที่ 11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านค้นคว้าและติดตามข่าวสารทางด้านนโยบาย กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับใหม่ เพื่อเตรียมพร้อม กับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน	4.10	0.62	มาก
2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือกฎ ระเบียบต่างๆ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.20	0.58	มาก
3. ท่านรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า แล้วนำข้อมูล มาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อง่ายต่อการนำไปใช้	4.06	0.65	มาก
4. ท่านนำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า มาวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน	4.09	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม	4.11	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.06 - 4.20 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือกฎ ระเบียบต่างๆ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ท่านค้นคว้าและติดตามข่าวสารทางด้านนโยบาย กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับใหม่ เพื่อเตรียมพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.62) และท่านนำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า แล้วนำข้อมูลมาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อง่ายต่อการนำไปใช้ (\bar{X} = 4.06, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก
ด้านมาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านพิจารณาความจำเป็นในการจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละคน	4.12	0.61	มาก
2. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรม	4.16	0.54	มาก
3. ท่านให้ผู้เรียนประเมินตนเอง แล้วนำผลมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงตนเอง	4.11	0.62	มาก
4. ท่านติดตามข้อมูลผู้เรียนและวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอยู่เสมอ	4.18	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม	4.14	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11 - 4.18 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.14$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ท่านติดตามข้อมูลผู้เรียนและวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอยู่เสมอ ($\bar{X}= 4.18$, S.D. = 0.57) และรองลงมา คือ ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรม ($\bar{X}= 4.16$, S.D. = 0.54) และท่านพิจารณาความจำเป็นในการจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละคน ($\bar{X}= 4.12$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านให้ผู้เรียนประเมินตนเอง แล้วนำผลมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงตนเอง ($\bar{X}= 4.11$, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยนำตัวแปรพากรณ์ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง (x_2) เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (x_4) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (y) โดยการนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยระดับบุคคลที่กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ปัจจัยระดับบุคคล (x)	x_2	x_3	x_4	y
การพัฒนาตนเอง (x_2)	1.000			
เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_3)	0.538**	1.000		
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (x_4)	0.621**	0.661**	1.000	
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (y)	0.663**	0.639**	0.732**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับบุคคลกับการปฏิบัติงานวิชาชีพของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.538 ถึง 0.732 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ปัจจัยระดับบุคคลด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ($r_{x_4y} = 0.732$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง ($r_{x_2y} = 0.663$) และเจตคติต่อวิชาชีพครู ($r_{x_3y} = 0.639$) โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง (x_2) เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (x_4) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (y) มาวิเคราะห์หาค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Analysis by Enter)

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามของตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีมาตราวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ

2) ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม สุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 223 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่า 30 คน จึงถือได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ

3) ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าความคลาดเคลื่อนยกกำลังสอง (Mean Square Residual) เท่ากับ .078 sig. ที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์คงที่

4) ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF)

ตารางที่ 4.23 ค่าความคงทนของการยอมรับ (tolerance) และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ

ตัวแปร	Tolerance	VIF
การพัฒนาตนเอง (x_2)	0.585	1.708
เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_3)	0.536	1.865
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (x_4)	0.463	2.158

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity คือ ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Analysis by Enter)

ตารางที่ 4.24 ค่าสมการถดถอยพหุคูณปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ตัวแปร	b	S.E.b	B	t	sig
Constant	0.881	0.181		4.866*	0.000
การพัฒนาตนเอง (x_2)	0.245	0.044	0.296	5.501*	0.000
เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_3)	0.185	0.050	0.208	3.700*	0.000
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (x_4)	0.337	0.050	0.410	6.790*	0.000
R = 0.793*					
R ² = 0.629					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาตนเอง (x_2) เจตคติต่อวิชาชีพครู (x_3) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (x_4) และตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (y) มีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($R = 0.793$) ในทิศทางตามกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.629 หมายถึงตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ได้ร้อยละ 62.90

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (x_4) มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.337 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง (x_2) เท่ากับ 0.245 และด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู (x_3) เท่ากับ 0.185

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$y' = 0.881 + 0.245x_2 + 0.185x_3 + 0.337x_4$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = 0.296 x_2 + 0.208 x_3 + 0.410 x_4$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยระดับบุคคลด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยระดับบุคคลด้านการพัฒนาตนเอง (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.296 หน่วย เมื่อปัจจัยระดับบุคคลด้านอื่นๆ คงที่

2. ปัจจัยระดับบุคคลด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยระดับบุคคลด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.208 หน่วย เมื่อปัจจัยระดับบุคคลด้านอื่นๆ คงที่

3. ปัจจัยระดับบุคคลด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยระดับบุคคลด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.410 หน่วย เมื่อปัจจัยระดับบุคคลด้านอื่นๆ คงที่

สรุปได้ว่า ปัจจัยระดับบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ซึ่งสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ได้ร้อยละ 62.90 โดยด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู และ 3) ศึกษาปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก จำนวน 223 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ฉบับ โดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 238 ฉบับ จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามเฉพาะที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 223 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามจำนวนที่คำนวณได้ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล โดยแยกตามรายด้าน ดังนี้

(1) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลจากการหาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

(2) ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการครูซึ่งสอนในระดับชั้น ปฐมวัย ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 -10 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้ 1) ประสบการณ์ในการทำงาน 2) การพัฒนาตนเอง 3) เจตคติต่อวิชาชีพครู 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการวิจัยแยกเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี

2) ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านศึกษาติดตามเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมชั้นเรียน

3) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู พบว่า ครูมีเจตคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานในอาชีพครูด้วยความเต็มใจ และมีความสุข ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในอาชีพครูจนเกษียณอายุราชการ

4) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จทุกครั้ง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานอยู่เสมอ

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย ดังนี้คือ ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ และด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านยินดีรับฟังข้อวิจารณ์ในการปฏิบัติงานจากผู้อื่นแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยให้เป็นผู้ที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู

3) ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับงานของสถานศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริบทของชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

4) ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา

5) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด ได้แก่ ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเสมอ เพื่อให้นักเรียนแต่ละคนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ

6) ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านปรับปรุงและจัดทำแผนการสอน ใบงาน เอกสาร เพื่อนำมาประกอบการสอนในชั้นเรียนอยู่เสมอ และท่านจัดทำบันทึกการสอน เพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการทางความคิดหรือโครงงาน เพื่อประเมินผลผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

7) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านนำสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านนำผลการประเมินผลของการใช้สื่อการเรียนการสอน มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน

8) ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านติดตามข้อมูลผู้เรียนและวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอยู่เสมอ ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านให้ผู้เรียนประเมินตนเองแล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงตนเอง

9) ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือกฎ ระเบียบต่างๆ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า แล้วนำข้อมูลมาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อง่ายต่อการนำไปใช้

10) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านส่งเสริม แนะนำ ให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะจากกิจกรรมการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความแตกต่างของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนเลือกปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง

11) ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านจัดทำรายงานผลการสอนและการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการพัฒนาของนักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านจัดทำรายงานข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

12) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางวิชาการ มาประยุกต์ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดเรียนการสอน

ตอนที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ได้ร้อยละ 62.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

5.2.1 ปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยขออภิปรายแยกเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21-25 ปี สอดคล้องกับ วิทยา จักรไชย (2552, น. 95) พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งงานวิจัยของลัดดาวรรณ ก้อนนิมิต (2555, น. 116) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา โดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี เป็นครูที่เพิ่งเข้ามาทำงานหรือเพิ่งบรรจุรับราชการ ซึ่งอาจยังไม่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของ

ตนเองได้ศึกษา ดังเช่น ซีรวิคณ์ เลื่อนฤทธิ์ (2552, น. 115) ได้กล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่าเป็นครูที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ จึงทำให้ระดับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ที่มากกว่า ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยได้ทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่สูงขึ้น

2) ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมาจากในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีผลกับการจัดการเรียนของครูรวมไปถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียน ทำให้ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปฏิบัติงานของตนเองและหน้าที่ตามที่ได้รับมอบให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และ มนูญ ประสูตรแสงจันทร์ (2552, น. 84) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อค้นคว้าข้อมูลหากขาดความชำนาญจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อเป็นการพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งถ่ายทอดการเรียนรู้ที่ทันสมัยไปสู่ผู้เรียน และเช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ประพิศ กุลบุตร (2555, น. 94) พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก

3) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดข้อบังคับด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ให้ครูต้องศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริตต่อวิชาชีพ และประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ดี ละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับการเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพครู (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ, 2550) จึงทำให้ครูมีการประพฤติ ดี และมี ความเหมาะสมกับความเป็นครู ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ปนัดดา วัฒน (2554, น. 102) พบว่า ระดับของเจตคติต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติควรค่าแก่การยกย่องและสรรเสริญ ผู้ที่เป็นครูต้องมีอุดมการณ์ มีความอดทนอดกลั้น และมีจิตใจที่แน่วแน่ โดยมองว่าเป็นวิชาชีพที่มีความเจริญก้าวหน้า

4) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จทุกครั้ง รองลงมา คือ ท่านมีความมั่นใจในตนเองเสมอในการปฏิบัติงานสิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เป็นผลให้ครูปฏิบัติงานตามคำสั่งที่ได้รับอย่างสำเร็จและรู้สึกภูมิใจในผลงาน จนเกิดความมั่นใจ หากเมื่อได้รับมอบหมายอีกก็เชื่อมั่นว่าตนจะปฏิบัติงานนั้นได้อย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura, A. (1986, p. 399) กล่าวว่า ความ

สำเร็จจากการกระทำ จัดเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะเกิดจากการที่บุคคลได้รับความสำเร็จมาก่อน โดยความสำเร็จจะทำให้ประเมินตนเองสูง และบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามในการกระทำต่างๆ ดังเช่นผลการวิจัยของ นิตยา กัณณิกภรณ์ (2553, น. 111) พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเองของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก และ พัสณีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552, น. 93) ยังพบว่า การรับรู้ความสามารถในการสอนของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

5.2.2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับการปฏิบัติมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ที่กำหนดให้ครูต้องปฏิบัติตาม โดยมุ่งปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลตามเป้าประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญในการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สอดคล้องกับ พิชาพร อุ่นศิริ (2554, น. 114) ได้กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความเชี่ยวชาญในการประกอบอาชีพ ตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพต่อไปได้ เช่นเดียวกับ ฉัฐธิดา พิพัฒน์สิริยานันท์ (2556, น. 76) ซึ่งพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ วิจิตา สืบทอง (2556, น. 102) ที่พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

1) ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีระดับการปฏิบัติมาก และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจมาจาก การกำหนดแบบแผนพฤติกรรม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ กำหนดให้ครูพึงช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยถ้อยมั่นในคุณธรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในกลุ่มและร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550, น. 41) จึงเป็นผลให้ครูให้ความช่วยเหลือและร่วมแรงใจในการทำกิจกรรมของสถานศึกษา รับฟังความเห็นและยอมรับในความรู้ของผู้อื่น สอดคล้องกับ เขษฐา ไชยเดช (2550, น. 158) พบว่าการปฏิบัติงานด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ได้อธิบายว่า อาจเนื่องจากยุทธศาสตร์การพัฒนาและการดำเนินงานการศึกษา ได้เน้นถึงการมีส่วนร่วมของครู การเข้าใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งการเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน ครูจึงให้ความนับถือรับฟัง

ความเห็น ขอมรับความสามารถและร่วมมือรวมใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยร่วมกันรับผลจากการกระทำ

2) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีระดับการปฏิบัติมาก และมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับ แสงเดือน วินทะไชย (2550, น. 107) ที่พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ได้กล่าวว่า อาจมาจากงบประมาณในการพัฒนาครูมีจำกัด ต้องนำไปใช้ในการบริหารด้านอื่นที่จำเป็นกว่า และเมื่อพิจารณารายชื่อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทำวิจัยในชั้นเรียน และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูไม่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้จัดทำวิจัยในชั้นเรียน และจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จนทำให้มีการสอนที่ล้าหลังไม่เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามของโรงเรียนเทศบาล 1 วัดศรีเมือง สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองนครนายก (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554) ได้สรุปผลในด้านที่ควรพัฒนา คือ ครูควรศึกษาค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนตลอดจนการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2.4 ปัจจัยระดับบุคคลทุกตัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายดังนี้

1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ที่ได้รับมอบซึ่งตรงกับความสามารถและความถนัดของตนเอง จึงปฏิบัติงานได้จนสำเร็จทันเวลา ดังนั้นหากเมื่อบุคคลใดได้รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในด้านใดก็จะมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิดความหวั่นใจต่อปัญหา เช่นเดียวกับแนวคิดของ Bandura, A. (1986, p. 395) ที่กล่าวว่า การรับรู้ในความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของแต่ละบุคคล หากบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองสูง จะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นสูงด้วย แต่ถ้าบุคคลที่รับรู้ในความสามารถของตนเองต่ำ จะมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมนั้นต่ำหรืออาจไม่แสดงเลย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรอุษา จันทกร (2551, น. 98) พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองส่งผลทางบวกต่อการพัฒนา

ตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน เช่นเดียวกับ ใจนวล พรหมมณี (2550, น. 96) พบว่า ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

2) ด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูให้เป็นที่ไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะสามปี พ.ศ.2558 – 2560 ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กระทรวงมหาดไทย, 2558) ที่กำหนดให้พัฒนาครูผู้ดูแลเด็กและพัฒนาคุณภาพครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งการพัฒนาตนเองทำให้ครูเป็นผู้มีความรู้ มีทักษะที่ดี มีความเข้าใจในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเต็มตามศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีทักษะและความสามารถ และ ใจนวล พรหมมณี (2550, น. 95) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานและผู้บริหารทางการศึกษาให้ความใส่ใจในการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ทั้งทางด้านกรอบธรรม การสัมมนา การเรียนต่อในระดับสูงขึ้น ตลอดจนข้าราชการครูเห็นการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญ หากครูมีการพัฒนาและแสวงหาความรู้ให้กับตนเองในทุกๆ ด้านอยู่เสมอแล้ว ย่อมให้การทำงานสำเร็จและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ พูนสุข อุดม (2556, น. 143) พบว่า การพัฒนาตนเองส่งผลต่อสมรรถนะของครูในการพัฒนาการจัดการเรียน

3) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องด้วย เจตคติเป็นความรู้สึก ความคิดของแต่ละบุคคล และสามารถแสดงถึงพฤติกรรมได้ ดังนั้น เมื่อครูมีความรู้สึกที่ดี มีความรัก ความศรัทธา และภาคภูมิใจต่ออาชีพครูของตนเอง ก็จะทำให้ปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ ส่งผลไปถึงสมรรถนะของผู้เรียน สอดคล้องกับ จินตนา เสนาคำ (2551, น. 103) ได้กล่าวโดยสรุปว่า เจตคติเป็นขบวนการทางความคิดที่สะสมต่อเนื่องกันมาในเชิงศักยภาพของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และพร้อมที่จะแสดงออกเป็นพฤติกรรมเมื่อมีโอกาสที่จะกระทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย จึงอธิบายได้ว่าครูที่มีเจตคติต่อวิชาชีพครูสูงจะเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย และนิตยา กัณณิกากรณ์ (2553, น. 125) ที่กล่าวว่า หากครูมีความเข้าใจและมีความเชื่อต่อเป้าหมายของอาชีพครู ได้เป็นอย่างดี จะทำให้มีความรู้สึกหรือความเชื่อต่ออาชีพครู เมื่อมีความรู้สึกที่ดีแล้วก็สามารถทำให้การปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูถึงจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ได้ อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยระดับบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู ดังนั้นผู้บริหารภายในสถานศึกษาและผู้บริหารท้องถิ่นหรือบุคคลอื่นที่มีส่วนร่วมควรส่งเสริมปัจจัยระดับบุคคลดังกล่าว เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประสิทธิผล อาทิเช่น

1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความสามารถและสำเร็จตามที่กำหนด ตลอดจนความรู้สึกรักภูมิใจกับผลการทำงานของตนเอง

2) ด้านการพัฒนาตนเองของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารท้องถิ่นควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยการจัดทำแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป

3) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูของครู ผู้บริหารภายในสถานศึกษาและผู้บริหารท้องถิ่นควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความภาคภูมิใจกับอาชีพครู มีการเชิดชู การมอบรางวัล หรือคำชมเชยต่างๆ ให้แก่ครูผู้ที่มีความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างให้นักเรียนและครู เพื่อเป็นขวัญและแรงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยระดับกลุ่มหรือปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สำหรับการนำมาเป็นแนวทางเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในด้านอื่นๆ เช่น ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และด้านการปฏิบัติตน

บรรณานุกรม

- กระทรวงมหาดไทย. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2558). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. สืบค้นจาก http://www.dla.go.th/work/e_book/eb1/std210550/0/0.htm
- _____. (2558). **แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560)**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง, น. 65.**
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550. (2550, 27 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 124 ตอนพิเศษ 51 ง, น. 37.**
- จิตภา บุญโนนแต่. (2551). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- จินตนา เสนอคำ. (2551). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- จิรพิศ สุวรรณวงศ์. (2551). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จุฑามาศ พันธุ์สถิต. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จุรีรัตน์ พินิจมนตรี. (2554). **รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ. (2552). **การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ใจนวล พรหมมณี. (2550). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ชฎารัช ชัยชนะ. (2553). การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต).
- ชุตินา ไชยจำเมือง. (2554). กระบวนการนิเทศที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ชุมพล ผ่องใหญ่. (2552). การศึกษาภาระงานบริหารวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ณัฐธิดา พิพัฒน์สิริยานันท์. (2556). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นิตยา กัณณิกากรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นิตยา มิตรมานะ. (2554). ทักษะที่เป็นจริงและทักษะที่ต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิรมล คงขาว. (2551). การศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตเจ้าพระยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นิเลาะ แวอุเซ็ง. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (รายงานการวิจัย). ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2552). การแปรผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. สืบค้นจาก http://www.kroobannok.com/news_file/p11530351030.pdf.
- บวรวิช นนทะวงษ์. (2553). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร บริษัทโซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ปนัดดา วัฒน. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ประทวน มูลหล้า. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูระดับมัธยมศึกษาช่วงชั้นที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม กรุงเทพมหานคร เขต 1 [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15-36.
- ประเทือง ใจมา. (2551). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์).
- ประพิศ กุลบุตร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- ปราณูชดี มะโนเรือง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูผู้สอนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มปลวกแดงพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ผาศุก สุมามาลย์กุล. (2550). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, 22 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก. น. 1.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542.
(2542, 17 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 114 ก. น. 48.
- พัสณี อรรถสฤตรัตน์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่
ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1
จังหวัดสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พิชชาพร อุ่นศิริ. (2554). วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ. (2554). การวิจัยประเมินผลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 79-91.
- พินสุดา สิริขันธ์ศรี. (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- พูนสุข อุดม. (2556). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูใน
ภาคใต้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านกระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้. (รายงาน
วิจัย). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์. (2552). วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครู
เทศบาลในจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มยุรี สะสง. (2556). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มุกดา คำอานา, ต้อยลักษณ์ บุญธรรม และ ปริญญา มีสุข. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 6(1), 305.
- เมธัส วันแอะละ. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. ศรีปทุมปริทัศน์, 88-101.
- ลัดดาวรรณ ก้อนวิมล. (2555). การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูผู้สอนโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอหนอง จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม).
- วรรณภา คนกล้า. (2552). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วรลักษณ์ พลรบ. (2553). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วัชรินทร์ ล้ออุทัย. (2554). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วิทยา จักรไชย. (2552). ทักษะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- วิจิตา สืบทอง. (2556). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ดิเรก ศรีสุโข และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุรศักดิ์ เตโซ. (2553). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมือง
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- แสงเดือน วินทะไชย. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับการปฏิบัติงานของ
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์และโรงเรียนในฝัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ผลการวิเคราะห์การวิจัยอนาคตเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ
เชิงนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นจาก
[http://www.moe.go.th/mobile1/viewNews.php?nCatId=news20&moe_mod_news_
ID=2960](http://www.moe.go.th/mobile1/viewNews.php?nCatId=news20&moe_mod_news_ID=2960)
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
ของสถานศึกษา. สืบค้นจาก <http://aqa.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการพัฒนาระบบและ
ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาระบบเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2553). รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551.
กรุงเทพฯ: เพลิน สตูดิโอ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครนายก. (2557). ข้อมูลครูสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจังหวัดนครนายก. นครนายก: กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น สำนักฯ.
- หทัยทิพย์ ลิขิตทกสมิต. (2554). การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อรพิน สีแก้ว. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูป
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรอุษา จันทกร. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อรัญญา พิสุทธิกุล. (2551). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อารีย์ บุญสร้าง. (2549). การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Agado, G. A. (1998). **Staff development in effective border schools**. Dissertation Abstract International, 59, 1841 A.
- Anderson, M. H. (2000). **A comparative analysis of teachers' individual morale levels and their assessed morale levels of colleagues**. Retrieved from : Educational Resources Information Center (ERIC). (ERIC Number ED444992).
- Bandura, A. (1986). **Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Bivona, K. N. (2002). **Teacher morale : The impact of teaching experience, workplace conditions, and workload**. Retrieved from : Educational Resources Information Center (ERIC). (ERIC Number ED467760).
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Evans.(1989). The effect of achievement motivation and ability upon discovery learning and accompany incidental upon two condition of incentive Set. **Journal of Educational Research, 60**, 195-199.
- Hussain, S.; Ali, R.; Khan, M. S.; Ramzan, M. & Qadeer, M. Z. (2011, January). Attitude of secondary school teachers towards teaching profession. **International Journal of Academic Research, 3**(1), 985-990.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Shaver, K. G. (1977). **Principles of Social Psychology**. Cambridge, England UK: Winthrop.

Willkinson, & Campbell. (1977). **How to development portfolio**. Boston, MA; Allyn and bacon.



ภาคผนวก

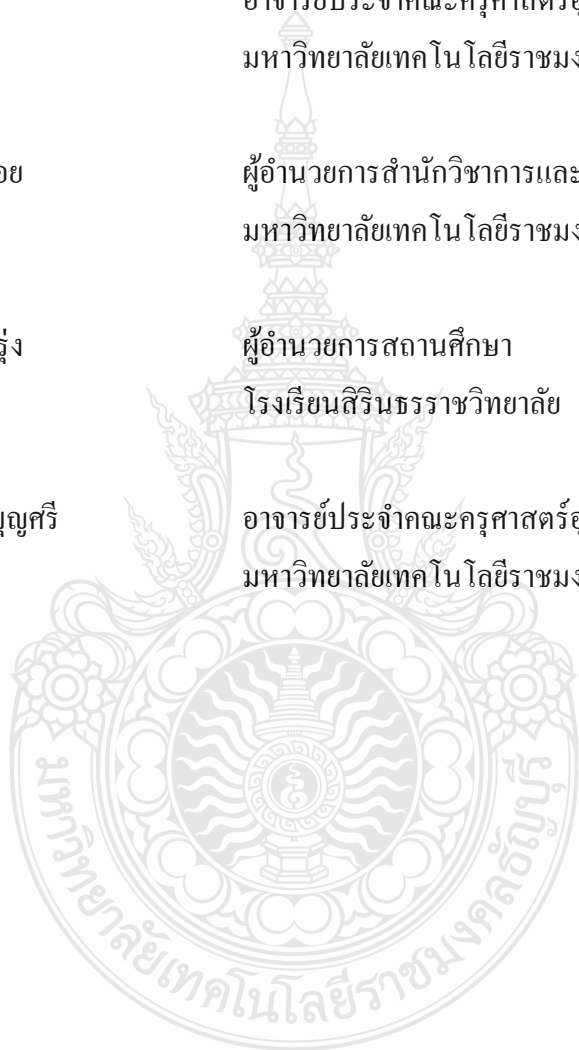


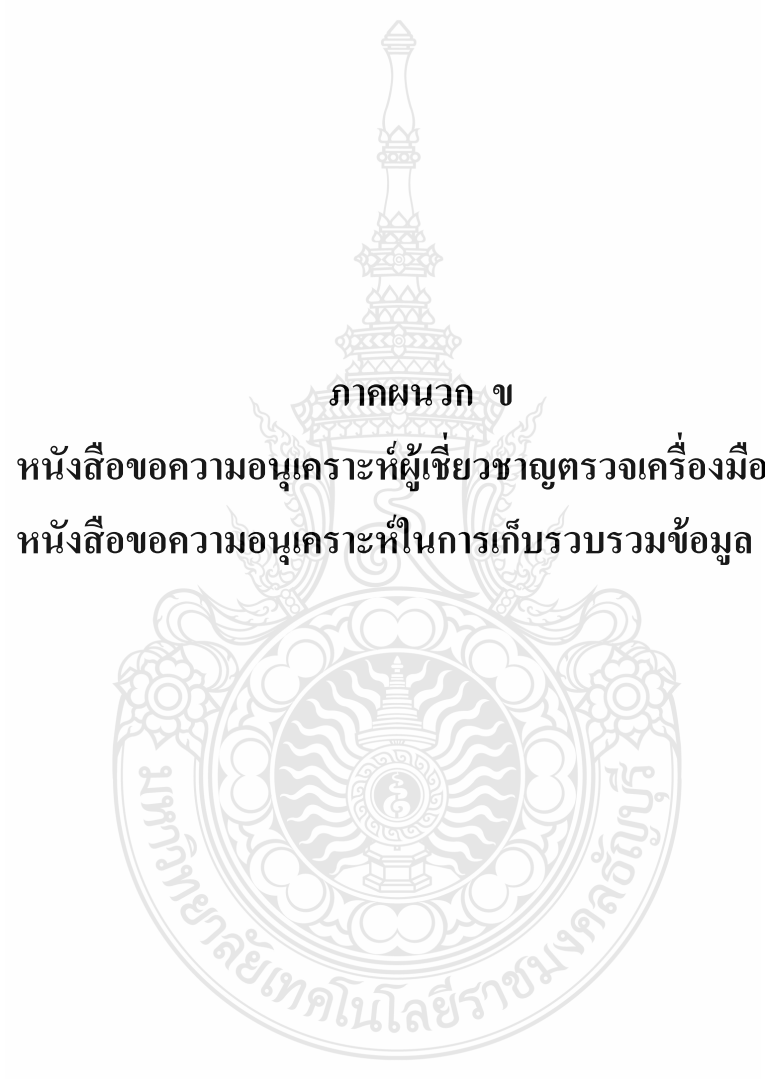
ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ดร. เฉชา พวงงาม
ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. ดร. ปริญญา มีสุข
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร. อนันต์ เตียวต้อย
ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
4. ดร. จตุรงค์ อินทร์รุ่ง
ผู้อำนวยการสถานศึกษา
โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย
5. อาจารย์ สุกัญญา บุญศรี
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี





ภาคผนวก ข

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0578.02 / 0711.1



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

13 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

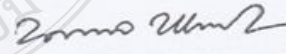
เรียน ดร.เดชา พวงงาม

เนื่องด้วย นางสาวจณารด เจียมบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจณารด เจียมบรรจง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ดร.นพตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209
ที่ ศธ 0578.02 /2532 วันที่ 13 ตุลาคม 2558
เรื่อง ขอรเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปริญญา มีสุข

เนื่องด้วย นางสาวจนาทร เจียมบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอรเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจนาทร เจียมบรรจง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ดร.นพตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02 / 0711



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

13 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อนันต์ เดียวต้อย

เนื่องด้วย นางสาวจณารถ เจียมบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจณารถ เจียมบรรจง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493209

ที่ ศธ 0578.02 / 0711.2



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

13 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จาดรงค์ อินทรุ่ง

เนื่องด้วย นางสาวจณารด เจียมบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง บัณฑิตระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจณารด เจียมบรรจง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ดร.นพดล พราหมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5493209



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.01 /2532

วันที่ 13 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางสาวจรรย์เจียมบรรจง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวจรรย์เจียมบรรจง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร. นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0578.02 / 0490



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

6 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ

เนื่องด้วย นางสาวจณารด เจียมบรรจง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวจณารด เจียมบรรจง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5773209



ที่ ศธ 0578.02 / 0790

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

6 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เนื่องด้วย นางสาวจรรย์เจียมบรรจง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก โดยมี ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวจรรย์เจียมบรรจง นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พราหมณ์)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5773209

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งสิ้น 67 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล จำนวน 12 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา จำนวน 48 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา จัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก 2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยระดับบุคคลของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก 3. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ขอความกรุณาให้ผู้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยตอบทุกข้อและทุกตอนเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อประโยชน์ของการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยผลการศึกษาจะนำเสนอในภาพรวม และจะไม่มีผลกระทบและก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ตอบและหน่วยงานของผู้ตอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ หากมีปัญหาในการตอบแบบสอบถามสามารถติดต่อผู้วิจัยได้โดยตรงที่หมายเลข 086-3682155 หรือ e-mail : rotjanat.j@gmail.com

นางสาวรจนารถ เจียมบรรจง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ
 - 1.1 () ชาย
 - 1.2 () หญิง
2. อายุ (6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี)
 - 2.1 () ต่ำกว่า 30 ปี
 - 2.2 () 30 – 35 ปี
 - 2.3 () 36 – 40 ปี
 - 2.4 () 41 – 45 ปี
 - 2.5 () 45 – 50 ปี
 - 2.6 () 51 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 () ปริญญาตรี
 - 3.2 () ปริญญาโท
 - 3.3 () ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง
 - 4.1 () ข้าราชการครู
 - 4.2 () ครูอัตราจ้าง
5. ระดับชั้นที่สอน
 - 5.1 () ปฐมวัย
 - 5.2 () ประถมศึกษา
 - 5.3 () มัธยมศึกษา
6. ประสบการณ์ในการทำงาน (6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี)
 - 6.1 () ต่ำกว่า 5 ปี
 - 6.2 () 5 – 10 ปี
 - 6.3 () 11 – 15 ปี
 - 6.4 () 16 – 20 ปี
 - 6.5 () 21 – 25 ปี
 - 6.6 () 26 ปี ขึ้นไป
7. ภาระงาน
 - 7.1 ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน จำนวน _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - 7.2 ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น จำนวน _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 - 7.3 ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การช่วยปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป เป็นต้น จำนวน _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ตอนที่ 2 ปัจจัยระดับบุคคล

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาในแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่านแล้ว
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อความถาม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเอง						
1.	ท่านศึกษาและติดตามเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมชั้นเรียน					
2.	ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
3.	ท่านพัฒนาด้านทักษะการติดต่อสื่อสารอยู่เสมอ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน					
4.	ท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
เจตคติต่อวิชาชีพครู						
5.	ท่านปฏิบัติงานในอาชีพครูด้วยความเต็มใจและมีความสุข					
6.	ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่สถานศึกษา					
7.	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในอาชีพครูจนเกษียณอายุราชการ					
8.	ท่านให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา และหวังดีต่อผู้เรียนทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					

ข้อความ		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน						
9.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จทุกครั้ง					
10.	ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานอยู่เสมอ					
11.	ท่านมีความมั่นใจในตนเองเสมอ ในการปฏิบัติงานสิ่งใหม่ๆ					
12.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาจนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					



ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาในแต่ละข้อตามความคิดเห็นของท่านแล้ว
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ						
1.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ในหัวข้อที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะ ในวิชาชีพครู					
2.	ท่านทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3.	ท่านนำผลงานของตนเองมาถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่ ให้กับผู้อื่น					
4.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทาง วิชาการมาประยุกต์ ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง อย่างต่อเนื่อง					
การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน						
5.	ท่านนำความรู้ในการพัฒนาผู้เรียนมาใช้ในการพิจารณาและ คัดเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับ นักเรียน					

ข้อคำถาม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
6.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
7.	ท่านจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา					
8.	ท่านเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน					
การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ						
9.	ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน					
10.	ท่านตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยของนักเรียน โดยยึดพัฒนาการในด้านต่างๆ ของนักเรียนเป็นหลัก					
11.	ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเสมอ เพื่อให้นักเรียนแต่ละคนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพ					
12.	ท่านนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนักเรียนแต่ละคน					
การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน						
13.	ท่านปรับปรุงและจัดทำแผนการสอน ใบบาง เอกสาร เพื่อนำมาประกอบการสอนในชั้นเรียนอยู่เสมอ					
14.	ท่านจัดทำแผนการสอน โดยคำนึงถึงสภาพของผู้เรียน สภาพของสถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น					
15.	ท่านจัดทำบันทึกการสอน เพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน					
16.	ท่านออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการทางความคิด หรือ โครงการเพื่อประเมินผลผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด					

ข้อคำถาม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ						
17.	ท่านปรับปรุง สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ ให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม					
18.	ท่านสร้างสรรค์ สื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้จริง					
19.	ท่านนำสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
20.	ท่านนำผลการประเมินผลของการใช้สื่อการเรียนการสอน มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน					
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน						
21.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้นักเรียน ได้คิดวิเคราะห์ ค้นคว้าหาความรู้ และสรุปผลได้ด้วยตนเอง					
22.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความแตกต่างของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนเลือกปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง					
23.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียน ได้ทดลองการแก้ปัญหา					
24.	ท่านส่งเสริม แนะนำ ให้ผู้เรียนนำความรู้และทักษะจาก กิจกรรมการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน					
การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ						
25.	ท่านจัดทำรายงานข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการ ของผู้เรียนรายบุคคล					
26.	ท่านจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำมาศึกษาถึง ปัญหาและข้อบกพร่องของผู้เรียนรายคน					

ข้อคำถาม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
27.	ท่านจัดทำรายงานผลการสอน และการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการพัฒนาของนักเรียน					
28.	ท่านจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานักเรียนตามความแตกต่างของแต่ละคน โดยให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ					
การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน						
29.	ท่านแต่งกาย สุภาพ เรียบร้อย ถูกต้องตามกาลเทศะ					
30.	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย ให้เป็นผู้ที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู					
31.	ท่านใช้วาจาสุภาพ ในขณะที่สอนนักเรียน					
32.	ท่านปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด					
ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์						
33.	ท่านรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน					
34.	ท่านยินดีรับฟังข้อวิจารณ์ในการปฏิบัติงานจากผู้อื่น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป					
35.	ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ					
36.	ท่านเต็มใจร่วมรับผิดชอบในข้อบกพร่อง และผลจากการปฏิบัติงานร่วมกัน					
ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์						
37.	ท่านยอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน					
38.	ท่านร่วมปฏิบัติงานของชุมชนด้วยความเต็มใจ					
39.	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับงานของสถานศึกษา					

ข้อคำถาม		ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
40.	ท่านค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริบทของชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา						
41.	ท่านค้นคว้าและติดตามข่าวสารทางด้านนโยบาย กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับใหม่ เพื่อเตรียมพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน					
42.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือกฎ ระเบียบต่างๆ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
43.	ท่านรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า แล้วนำข้อมูล มาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อง่ายต่อการนำไปใช้					
44.	ท่านนำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า มาวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน					
การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์						
45.	ท่านพิจารณาความจำเป็นในการจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละคน					
46.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้น มาปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรม					
47.	ท่านให้ผู้เรียนประเมินตนเอง แล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อ ปรับปรุงตนเอง					
48.	ท่านติดตามข้อมูลผู้เรียนและวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา ของผู้เรียนอยู่เสมอ					

-ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้-



ภาคผนวก ง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อกำหนดกับเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3	คนที่4	คนที่5		
7.	ภาระงาน							
	<p>7.1 ข้าพเจ้าใช้เวลาในการปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน จำนวน _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์</p> <p>7.2 ข้าพเจ้าใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน เช่น การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น จำนวน _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์</p> <p>7.3 ข้าพเจ้าใช้เวลาในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ การช่วยปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านบริหารทั่วไป เป็นต้น จำนวน _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์</p>	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ปัจจัยระดับบุคคล

ข้อ	ปัจจัยระดับบุคคล	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การพัฒนาตนเอง								
1.	ท่านศึกษาและติดตามเทคโนโลยีใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในกิจกรรมชั้นเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2.	ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาพัฒนางานของตนเอง ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
3.	ท่านพัฒนาด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร อยู่เสมอ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4.	ท่านสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
เจตคติต่อวิชาชีพครู								
5.	ท่านปฏิบัติงานในอาชีพครูด้วยความเต็มใจและมีความสุข	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
6.	ท่านอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้แก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในอาชีพครูจนเกษียณอายุราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยระดับบุคคล	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
8.	ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนด้วยความเมตตา กรุณา และหวังดีต่อผู้เรียนทุกคนด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน								
9.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านได้รับการยอมรับและไว้วางใจให้รับผิดชอบงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ท่านมีความมั่นใจในตนเองเสมอ ในการปฏิบัติงานสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
12.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาจนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษาของครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนา วิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ								
1.	สถานศึกษาสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วม กิจกรรมทางวิชาการในหัวข้อที่ทันสมัย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะ ในวิชาชีพครู	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
2.	ท่านทำวิจัยในชั้นเรียน และมีการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียนการสอน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
3.	ท่านนำผลงานของตนเองมาถ่ายทอด ความรู้และเผยแพร่ให้กับผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆทางวิชาการมาประยุกต์ ปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึง ผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน								
5.	ท่านนำความรู้ในการพัฒนาผู้เรียนมาใช้ ในการพิจารณาและคัดเลือกกิจกรรมการ เรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดย เน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษาของครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
7.	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการสอนซ่อมเสริม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ข้าพเจ้าเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมทั้งในและนอก ห้องเรียน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโต เต็มตามศักยภาพ								
9.	ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มความ สามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการ เรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ท่านตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยของ นักเรียน โดยยึดพัฒนาการในด้านต่างๆ ของนักเรียนเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ท่านปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเสมอ เพื่อให้ นักเรียนแต่ละคนเกิดการพัฒนาการ เรียนรู้ตามศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ข้าพเจ้านำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน มาพัฒนาการจัดการเรียนการ สอนให้สอดคล้องกับนักเรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้จริงในชั้นเรียน								
13.	ท่านปรับปรุงและจัดทำแผนการสอน ใบงาน เอกสาร เพื่อนำมาประกอบ การสอนในชั้นเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษาของครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
14.	ท่านจัดทำแผนการสอน โดยคำนึงถึง สภาพของผู้เรียน สภาพของสถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ท่านจัดทำบันทึกการสอน เพื่อนำมา ปรับปรุงการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	ท่านออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ บูรณาการทางความคิดหรือ โครงการงาน เพื่อประเมินผลผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนด	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ								
17.	ท่านปรับปรุง สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ ให้มีความ เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ท่านสร้างสรรค์ สื่อการเรียนการสอน ที่สามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอน ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	ท่านนำสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ท่านนำผลการประเมินผลของการใช้สื่อ การเรียนการสอน มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน								
21.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ ค้นคว้าหาความรู้ และสรุปผลได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความแตกต่างของผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนเลือกปฏิบัติตามความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนได้ทดลองการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ท่านส่งเสริม แนะนำและให้นำความรู้ และทักษะจากกิจกรรมการเรียนการสอน มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ								
25.	ท่านจัดทำรายงานข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ท่านจัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำมาศึกษาถึงปัญหาและข้อบกพร่องของผู้เรียนรายคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	ท่านจัดทำรายงานผลการสอน และการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงการพัฒนาของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ								
28.	ท่านจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานักเรียนตามความแตกต่างของแต่ละคน โดยให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การปฏิบัติตนเป็นปบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน								
29.	ท่านแต่งกาย สุภาพ เรียบร้อย ถูกต้องตามกาลเทศะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย ให้เป็นผู้ที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
31.	ท่านใช้วาจาสุภาพในขณะที่สอนนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์								
33.	ท่านรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	ข้าพเจ้ายินดีรับฟังข้อวิจารณ์ในการปฏิบัติงานจากผู้อื่น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
35.	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์								
36.	ท่านเต็มใจร่วมรับผิดชอบในข้อบกพร่องและผลจากการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์								
37.	ท่านยอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
38.	ท่านร่วมปฏิบัติงานของชุมชนด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับงานของสถานศึกษา	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
40.	ท่านค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริบทของชุมชน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา								
41.	ท่านค้นคว้าและติดตามข่าวสารทางด้านนโยบาย กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับใหม่ เพื่อเตรียมพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
42.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือกฎระเบียบต่างๆ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา								
43.	ท่านรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าแล้วนำข้อมูลมาจัดเก็บไว้อย่างเป็นระบบเพื่อง่ายต่อการนำไปใช้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	ข้าพเจ้านำข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ามาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์								
45.	ข้าพเจ้าพิจารณาความจำเป็นในการจัดทำกิจกรรมการเรียนรู้ ตามความเหมาะสมของผู้เรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	ข้าพเจ้าจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47.	ท่านให้ผู้เรียนประเมินตนเอง แล้วนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงตนเอง	+1	-1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
48.	ท่านติดตามข้อมูลผู้เรียนและวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาของผู้เรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ

การหาค่าความเชื่อมั่นเครื่องมือวิจัย

ปัจจัยระดับบุคคล

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	46.63	27.413	.726	.927
x2	46.73	28.961	.646	.930
x3	46.57	29.289	.633	.930
x4	46.70	27.528	.711	.928
x5	46.00	29.241	.723	.927
x6	46.10	29.472	.652	.930
x7	45.97	29.689	.770	.927
x8	46.03	29.551	.755	.927
x9	46.43	28.599	.721	.927
x10	46.73	28.685	.628	.931
x11	46.77	28.254	.804	.924
x12	46.67	26.368	.844	.922

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	188.23	451.909	.534	.973
y2	188.00	448.345	.723	.972
y3	188.13	456.947	.476	.973
y4	187.80	457.614	.559	.973
y5	187.67	458.230	.662	.972
y6	187.73	452.754	.680	.972
y7	187.80	451.890	.565	.973
y8	187.63	457.826	.650	.972
y9	187.60	456.455	.681	.972
y10	187.67	459.540	.543	.973
y11	187.70	452.976	.759	.972
y12	187.67	457.954	.605	.973

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y13	187.77	454.668	.691	.972
y14	187.80	457.407	.618	.972
y15	187.87	454.947	.612	.973
y16	187.97	465.344	.353	.973
y17	187.73	457.306	.691	.972
y18	187.90	453.266	.761	.972
y19	187.93	452.616	.704	.972
y20	187.97	465.344	.353	.973
y21	187.73	457.306	.691	.972
y22	187.90	453.266	.761	.972
y23	187.93	452.616	.704	.972
y24	187.93	448.754	.696	.972
y25	187.90	457.610	.659	.972
y26	187.93	454.823	.747	.972
y27	187.80	460.993	.609	.973
y28	187.87	455.913	.762	.972
y29	187.50	457.155	.555	.973
y30	188.03	448.378	.678	.972
y31	187.63	451.413	.712	.972
y32	187.47	459.913	.491	.973
y33	187.57	453.082	.726	.972
y34	187.63	450.792	.733	.972
y35	187.50	454.534	.700	.972
y36	187.50	454.534	.700	.972

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y37	187.53	458.326	.487	.973
y38	187.53	455.016	.558	.973
y39	187.57	454.737	.577	.973
y40	187.90	452.438	.729	.972
y41	187.90	454.162	.727	.972
y42	187.60	455.145	.669	.972
y43	187.77	457.082	.662	.972
y44	187.83	453.799	.728	.972
y45	187.67	454.299	.685	.972
y46	187.70	454.010	.720	.972
y47	187.77	452.737	.704	.972
y48	187.70	457.734	.720	.972



ภาคผนวก ฉ
รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน
1.	โรงเรียนเทศบาล 1 วัดศรีเมือง	42
2.	โรงเรียนเทศบาล 2 บ้านตลาดเก่า	8
3.	โรงเรียนเทศบาล 3 บ้านตำบลบุษยศิริ	11
4.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสะพาน	1
5.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไผ่ขวาง	2
6.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลบ้านนา	5
7.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทองข่อย	7
8.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดช้าง	2
9.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง 30	2
10.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโบสถ์เจริญธรรม	2
11.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดทองกลาง	1
12.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพิบูลแก้ว	3
13.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทางกระบือ	2
14.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองรี	2
15.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านพริก	2
16.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์แก้ว	2
17.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านคลอง 31	2
18.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านคลอง 33	1
19.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางอ้อ	2
20.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวัน	2
21.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชะ	3
22.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาไม้ไฟ	3
23.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเนินสะอาด	2
24.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาส่องกล้อง	6

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

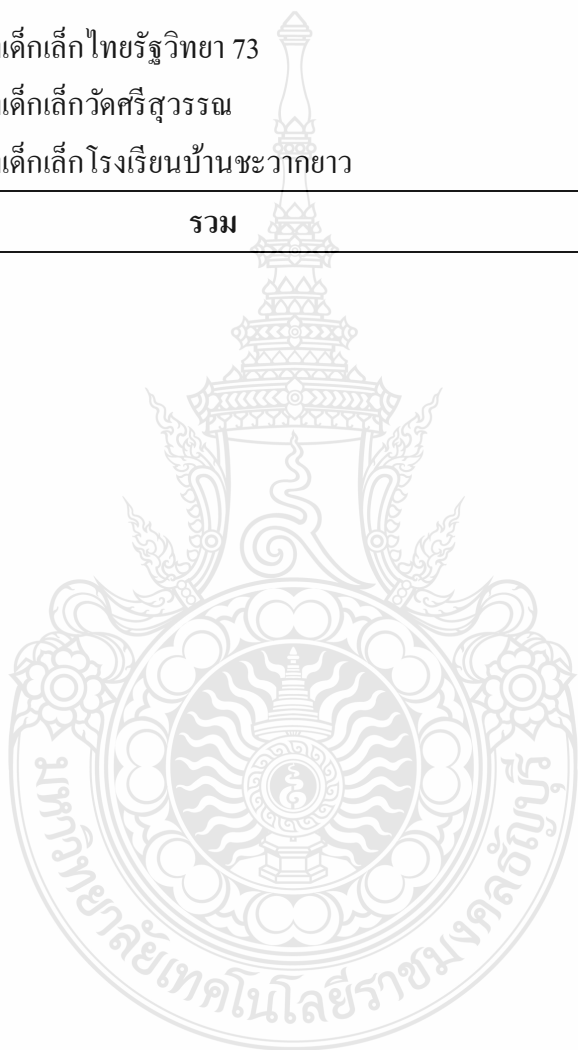
ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน
25.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาหัวนา	3
26.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดโคกสว่าง	2
27.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเขาเพิ่ม	2
28.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองกันเกรา	2
29.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาดิน	2
30.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเกาะหวาย	2
31.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะโพธิ์	1
32.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	2
33.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลปากพลี	3
34.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง 3 ธรรมศึกษา	2
35.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง 3 วิทยา	1
36.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเกาะกระชาย	2
37.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนสมบุญธรรมสามัคคี	2
38.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพราหมณี	2
39.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวังคอกไม้	1
40.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวเขาแก้ว	2
41.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาริกา	3
42.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าช้าง	2
43.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังปลาจืด	2
44.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขาน้อย	1
45.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเอี่ยมประดิษฐ์	1
46.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเตยตั้งตรงจิตร 8	2
47.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธรรมปัญญา	1
48.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกลำดวน	1

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน
49.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสันตยาราม	3
50.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุทธธรรมาราม	2
51.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโยคีราชนิคมศรีธรรมาราม	2
52.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนบ้านคลองเหมือง	1
53.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดท่าข่อย	1
54.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดวังตุม	1
55.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดวังไทร	1
56.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคลองใหญ่	3
57.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดประสิทธิ์เวช	3
58.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดสันติราษฎร์บำรุง	1
59.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล	3
60.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอนุบาลองครักษ์	2
61.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลพระอาจารย์	2
62.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านคลอง 22	1
63.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดสุนทรพิชิตดาราม	2
64.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลศิระกระบือ	7
65.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านเตยใหญ่	2
66.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดเข้มทอง	2
67.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดจันทร์เรือง	2
68.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดปากคลองพระอาจารย์	1
69.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางลูกเสือ	5
70.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์แทน	2
71.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนโรงเรียนบ้านปากคลอง 31	1
72.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลองครักษ์	10

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครนายก

ลำดับที่	ชื่อสถานศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง
		ครูผู้สอน
73.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพลอยกระจ่างศรี	1
74.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไทยรัฐวิทยา 73	1
75.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีสุวรรณ	1
76.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านชะวากยาว	1
รวม		223



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นางสาวจนาทร เจียมบรรจง
วัน เดือน ปีเกิด 15 กุมภาพันธ์ 2527
ที่อยู่ 106/4 หมู่ที่ 1 ตำบลคอรัม อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ 53120
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร
ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2555 – 2557 นักวิชาการศึกษา 3
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล
อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก
พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน นักวิชาการศึกษา 4
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล
อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก
โทรศัพท์ 08-6368-2155
อีเมล rotjanat.j@gmail.com

