

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิเคราะห์พหุระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ตัวแปรระดับโรงเรียนและตัวแปรระดับครูเป็นตัวทำนาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคพหุระดับ (Multilevel Analysis) ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (HLM : Hierarchical Linear Models) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3 จังหวัด คือ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 1,100 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้โปรแกรม HLM. for Window ในการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ด้วยเทคนิคโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น ซึ่งมีรูปแบบการวิเคราะห์เป็น 2 ระดับ คือ 1) การวิเคราะห์ระดับครู ชั้นโมเดลศูนย์ (Null Model) เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรกสุด เพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรการพัฒนาตนเองของครู โดยยังไม่นำตัวแปรอิสระใด ๆ มาวิเคราะห์ร่วมและเพื่อตรวจสอบเบื้องต้นว่าการพัฒนาตนเองของครูมีความผันแปรระหว่างครูและระหว่างโรงเรียนมากเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของครูในขั้นต่อไปหรือไม่ และสำหรับขั้นตอนที่สองคือการวิเคราะห์ชั้นโมเดลแบบไร้เงื่อนไข (Unconditional Model) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรอิสระระดับครู (Macro Level) เข้ามาวิเคราะห์ทีละตัว เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของครูหรือไม่ มีความแปรปรวนระหว่างหน่วยที่ศึกษาเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์หาผลของตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนต่อไปหรือไม่ 2) การวิเคราะห์ระดับโรงเรียน ชั้นโมเดลตามสมมติฐาน (Hypothetical Model) เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีต่อตัวแปรตามระดับครู

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูให้ระดับความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 รองลงมาคือ การพัฒนาตนเองด้านความรู้และ

ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เท่ากัน ส่วนการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์และด้านวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04, 3.91 ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์พหุระดับของปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับแบบไร้เงื่อนไข พบว่า เมื่อให้การพัฒนาตนเองของครูเป็นตัวแปรตาม ผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมการพัฒนาตนเองของครู (G_{00}) เท่ากับ 4.063 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 172.975$, $df. = 62$) ผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่า คะแนนการพัฒนาตนเองของครู มีความผันแปรระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2 = 224.874$, $df. = 62$) โดยมีความแปรปรวนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.024 และความแปรปรวนรวมที่ได้จากการสังเกตเท่ากับ 0.175 แสดงว่า ตัวแปรตามมีความผันแปรเพียงพอที่จะวิเคราะห์ชั้นโมเดลแบบไร้เงื่อนไขในขั้นต่อไป

2.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย เมื่อให้การพัฒนาตนเองของครูเป็นตัวแปรตาม จากการพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าคงที่ของการวิเคราะห์ระดับครูมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 392.016$) ส่วนตัวแปรอิสระระดับครูทั้งสิ้นตัวแปร คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง (ABI) ความทะเยอทะยาน (AMB) เจตคติต่อวิชาชีพครู (ATT) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (MOT) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 8.060, 7.805, -2.712$ และ 10.235 ตามลำดับ)

จากผลวิเคราะห์แสดงว่า ครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู มีแนวโน้มที่จะมีการพัฒนาตนเองสูง

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่า สถานภาพเริ่มต้น (intercept) มีความผันแปรระหว่างครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2 = 115.721$) โดยมีความผันแปรในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.003 และความแปรปรวนรวมที่ได้จากการสังเกตเท่ากับ 0.251 ส่วนสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระทั้งสิ้นตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู มีความผันแปรระหว่างครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระระดับครู คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรระหว่างครูกับการพัฒนาตนเองของครูได้ร้อยละ 71.5 ($R^2 = 0.715$)

แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปสมการได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การพัฒนาตนเองของครู}_{ij} = & 4.056^{**} + 0.325^{**}(\text{การรับรู้ในความสามารถของตนเอง}) \\ & + 0.240^{**}(\text{ความทะเยอทะยาน}) - 0.056^{**}(\text{เจตคติต่อ} \\ & \text{วิชาชีพครู}) + 0.381^{**}(\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}) \end{aligned}$$

2.3 ผลการวิเคราะห์ขั้นโมเดลสมมติฐาน เมื่อให้การพัฒนาตนเองของครูเป็นตัวแปรตาม จากการพิจารณาผลทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed Effects) พบว่า ค่าคงที่ของการวิเคราะห์ระดับครู ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t = 119.029$) ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียน (Macro-level) ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนตัวแปรผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระระดับครูทั้งสิ้นสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของค่าเฉลี่ยการพัฒนาตนเองของครูรายบุคคลได้ประมาณร้อยละ 98.5 ($R^2 = 0.985$)

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่า ค่าเฉลี่ยของการพัฒนาตนเองของครูยังมีความผันแปรระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\chi^2 = 112.540$) โดยมีความแปรปรวนในการประมาณค่าพารามิเตอร์เท่ากับ 0.003 และความแปรปรวนรวมที่ได้จากการสังเกตเท่ากับ 0.046 แสดงว่าเมื่ออธิบายการพัฒนาตนเองของครูด้วยตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา และผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่แล้วยังสามารถนำตัวแปรอื่นในระดับโรงเรียนเข้าร่วมอธิบายความผันแปรของค่าเฉลี่ยการพัฒนาตนเองของครูได้อีก เนื่องจากตัวแปรระดับโรงเรียนร่วมกันอธิบายความผันแปรของค่าเฉลี่ยการพัฒนาตนเองของครูได้ร้อยละ 98.5

แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการได้ ดังนี้

Within-Unit Model

$$\begin{aligned} \text{การพัฒนาตนเองของครู}_{ij} = & 4.056^{**} + 0.325^{**}(\text{การรับรู้ในความสามารถ} \\ & \text{ของตนเอง}) + 0.240^{**}(\text{ความทะเยอทะยาน}) - \\ & 0.056^{**}(\text{เจตคติต่อวิชาชีพครู}) + \\ & 0.381^{**}(\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}) \end{aligned}$$

Between-Unit Model

$$\begin{aligned} B_{0j} &= 4.086^{**} - 0.039(\text{การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา}) \\ &+ 0.142^{**}(\text{ผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่}) \\ B_{1j} &= 0.329^{**} \\ B_{2j} &= 0.235^{**} \\ B_{3j} &= -0.053 \\ B_{4j} &= 0.371^{**} \end{aligned}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการพัฒนาตนเองด้านองค์ความรู้ด้านบุคลิกภาพสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในพื้นที่ยังขาดแคลนภาคใต้ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคคลทั่วไปอยู่เสมอ จึงให้ความสำคัญกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี โดยการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีมารยาทอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส วางตัวเหมาะสมกับกาลเทศะ มีสัมมาคารวะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กระตือรือร้นอยู่เสมอและมีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและนำมาซึ่งความสำเร็จในหน้าที่การงาน จึงอาจทำให้ครูให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพมากกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ กุลบุตร และคณะ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา บัวเผื่อน (2554) ที่ศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุดและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธยา กัญญิกานนท์ (2553) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่อวิชาชีพครู ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของครู สามารถอภิปรายผลแต่ละตัวแปรดังนี้

2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงขับให้ครูพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่าส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของครูและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีความพยายาม เป็นผู้

ตั้งระดับความคาดหวังความสำเร็จสูงเป็นผู้ที่วางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ ชอบความท้าทายของงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูง มีความทะเยอทะยานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง ชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นการที่ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะช่วยให้สามารถฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นมากมายจนประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ กุลบุตร, จรัส อติวิทยาภรณ์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูพบว่า ปัจจัยภายในจิตใจทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชญาณิชฐ์ กาญจนดี (2555) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 การรับรู้ในความสามารถของตนเอง จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการรับรู้ในความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง และการพัฒนาตนเองของครูต่างอยู่ในระดับที่สูง และตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันสูงเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ถ้าครูมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูง ก็จะส่งผลให้ครูมีการพัฒนาตนเองสูงด้วยเช่นกัน เนื่องจากการรับรู้ในความสามารถของตนเอง เป็นลักษณะของคนที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง มีความมานะบากบั่นอดทน หอบงานที่ทำหยาบความสามารถ และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็จะหาทางแก้ปัญหาไม่หนีปัญหา แสดงว่ายิ่งครูมีการรับรู้ในความสามารถของตนเองสูงเท่าไรก็จะส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพร มุลศรี (2555) พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมเป็นอันดับสาม มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .300 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงสุข เพ็ญพงศ์ (2554) พบว่า การรับรู้ความสามารถตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553) ที่พบว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งรายด้านและโดยรวม

2.1.3 ความทะเยอทะยาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความทะเยอทะยาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากความทะเยอทะยาน เป็นแรงผลักดันให้บุคคลพยายามหาหนทางและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิมและประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขัดขวางแม้จะใช้ความพยายามอย่างมากและใช้ระยะเวลาาน ดังนั้นครูที่มีครูที่มีความทะเยอทะยานสูง ก็จะมีการพัฒนาตนเองสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2553) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความทะเยอทะยานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.4 เจตคติต่อวิชาชีพครู จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากครูที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตน ย่อมปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เกิดความสุขในการเป็นครูและพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ กุลบุตร, จรัส อติวิทยาภรณ์ และรุ่งชัชดาพร

เวหะชาติ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูพบว่า ปัจจัยภายในจิตใจทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือเจตคติต่ออาชีพครู นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.299 (Wilks's Lambda = 0.299) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่นาถภูมิ ศรีจันทร์ทับ (2551) ศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพครูและการเลือกเรียนวิชาชีพครูของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า จากผลการเปรียบเทียบรายคู่ของเจตคติต่อวิชาชีพครูระหว่างโรงเรียนต่าง ๆ พบว่า มี 4 คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญซึ่งมีระดับเจตคติที่เห็นแตกต่างกันมาก คือระดับเจตคติของโรงเรียนน้ำริดวิทยา ($\bar{X} = 4.11$) และโรงเรียนอุดรดิตถ์ ($\bar{X} = 3.91$) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในเขตชาลุมเมืองอุดรดิตถ์มีระดับเจตคติต่อวิชาชีพครูที่สูงกว่าโรงเรียนที่อยู่ในเมืองอุดรดิตถ์

2.2 ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองของครู คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.2.1 การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าหากครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านการนิเทศงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรม เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง จะทำให้ครูเกิดขวัญกำลังใจและพึงพอใจในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประพิศ กุลบุตร, จรัส อติวิทยาภรณ์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ปัจจัยภายในจิตใจทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแวดล้อมคือ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2.2 สำหรับตัวแปรผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ หมายถึงผลกระทบเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส ซึ่งเกิดมาจากปัญหาความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่าครูส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความคุ้นเคยกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ แม้จะได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ แต่ก็ไม่กระทบกับวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่คุ้นเคย และด้วยจรรยาบรรณของครูการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเป็นสิ่งที่ครูทุกคนปรารถนาด้วยแล้ว ผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จึงส่งต่อการพัฒนาตนเองของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญ

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูสามารถทำได้โดยส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้ในความสามารถของตนเอง มีความทะเยอทะยาน และมีเจต

คดีที่ตีต่อวิชาชีพรู เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ตัวแปรระดับครู ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่อวิชาชีพรู และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ต่างมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ให้ครูมีความทะเยอทะยาน โดยการสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ จัดกิจกรรมหรือโครงการและจัดสรรงบประมาณให้ครูมีโอกาสในการพัฒนาตนเองให้หลากหลายวิธี เพื่อให้ครูมีความมั่นใจในตนเองยิ่งขึ้น มีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดจนสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งยังพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ

1.2 เขตพื้นที่การศึกษาคควรมีนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ของครูในด้านต่าง ๆ ตามความถนัดหรือความชอบของครู และควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาครูให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ในรูปแบบที่หลากหลาย โดยการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการวิเคราะห์ข้อมูลมากกว่า 2 ระดับ เช่น ระดับครู ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่น่าจะมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น เช่น ภาระงานด้านธุรการชั้นเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว เป็นต้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษามากขึ้น

2.3 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงควรจะมีการศึกษาครูในพื้นที่อื่นๆ เช่น ในพื้นที่ภาคกลางหรือพื้นที่ภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบการวิจัยในลักษณะพหุพื้นที่ (Multi-site)