

การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน
และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูตามโมเดลวงจรวิชาชีพครู: การวิจัยผสมผสานวิธี

นางสาววไลกรณ์ แก้วคำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2554
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

AN ANALYSIS OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL, SELF-ESTEEM AND
SELF-EFFICACY BASED ON TEACHERS' CAREER CYCLE MODEL:
MIXED METHOD RESEARCH

Miss Walaikorn Kaewkam

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2011

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถ
ของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูตามโมเดลวงจร
วิชาชีพครู: การวิจัยผสมผสานวิธี

โดย

นางสาววไลกรณ์ แก้วคำ

สาขาวิชา

วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์.ดร. สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์.ดร. สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.วันทยา วงศ์ศิลปภิรมย์)

วโลกรณม์ แก้วคำ : การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูตามโมเดลวงจรวิชาชีพครู: การวิจัยผสมผสานวิธี. (AN ANALYSIS OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL, SELF-ESTEEM AND SELF-EFFICACY BASED ON TEACHERS' CAREER CYCLE MODEL: MIXED METHOD RESEARCH) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ.ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 150 หน้า.

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ (1) วิเคราะห์ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครู (2) เปรียบเทียบระดับดังกล่าว ระหว่างกลุ่มครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพแตกต่างกัน และ (3) ศึกษาสภาพของครูในแต่ละช่วงของวิชาชีพ วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี เริ่มด้วยการสำรวจกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 474 คน โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว จากนั้นใช้พหุกรณีศึกษา ศึกษาครู 6 คน เก็บข้อมูลโดยการ สังเกต สัมภาษณ์ และวิเคราะห์เอกสาร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับปานกลาง
2. ครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูที่ต่างกันไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเอง
3. ลักษณะของครูที่อยู่ในแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพครูในแต่ละช่วงมีดังนี้ (1) ครูที่อยู่ในช่วงแรกเข้า ต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาที่เผชิญคือการจัดการชั้นเรียน การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรมขององค์กร การสนับสนุนส่งเสริมที่เหมาะสมคือการให้คำปรึกษา แนะนำ และเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้เรียนรู้จากครูเก่าที่มีประสบการณ์ รับการฝึกอบรม รวมทั้งการจัดครูพี่เลี้ยงคอยให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด (2) ครูที่อยู่ในช่วงสร้างสมรรถภาพ ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับ มีความรู้สึกว่าการทำงานในวิชาชีพครูมีความท้าทาย และตนสามารถทำงานนี้ได้ การส่งเสริมและสนับสนุนที่เหมาะสมคือการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพในการพัฒนาในงานที่ครูสนใจ ควรให้กำลังใจหรือมีผลตอบกลับเพื่อการพัฒนา (3) ครูที่อยู่ในช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า ต้องการพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดสูงสุดของวิชาชีพ มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพของตน มีความพึงพอใจมากในความเป็นครู และปลื้มใจพัฒนาตนเองเพื่อการสอน ควรส่งเสริมด้วยการผลักดันให้เป็นต้นแบบ และผู้นำครูคนอื่นๆ ให้ไปสู่การพัฒนา ควรสนับสนุนเรื่องเวลาให้มีความยืดหยุ่น เพื่อการเผยแพร่ความรู้ (4) ครูที่อยู่ในช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ มีความสับสน เครียด ไม่มีความสุข และอยากออกจากวิชาชีพครู ควรให้ความช่วยเหลือครูในช่วงนี้อย่างเร่งด่วนด้วยการให้คำแนะนำ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และจัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง (5) ครูที่อยู่ในช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มักจะทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เท่านั้น ควรส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในกิจกรรมใหม่ๆ เห็นความสำคัญของตนเองในร่วมการพัฒนาโรงเรียน (6) ครูที่อยู่ในช่วงขาลงในวิชาชีพ เตรียมตัวที่จะออกจากวิชาชีพครู ให้ความสำคัญกับผลงานของตนเองที่ผ่านมา ควรเปิดโอกาสให้ถ่ายทอดแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จของตนเองแก่เพื่อนครูเพื่อสืบสานการพัฒนาวิชาชีพครูสานต่อ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ กับเพื่อนครู

ภาควิชา.....วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.....ลายมือชื่อ.....

สาขาวิชา.....วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา.....2554.....

5183385827 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEYWORDS : TEACHER CAREER CYCLE / LOCUS OF CONTROL / SELF-EFFICACY / SELF-ESTEEM

WALAIKORN KAEWKAM : AN ANALYSIS OF INTERNAL LOCUS OF CONTROL, SELF-ESTEEM AND SELF-EFFICACY BASED ON TEACHERS' CAREER CYCLE MODEL: MIXED METHOD RESEARCH. ADVISOR : ASSOC.PROF. SIRIPAARN SUWANMONKHA, Ph.D., 150 pp.

The purposes of this research were (1) to analyze levels of Locus of Control, Self-Efficacy and Self-Esteem 2) to compare the difference of the levels among teachers in different stages of Teachers' Career Cycle and 3) to study teachers in each stage. The mixed method approach was employed. Starting with a survey of 474 teachers under the Office of the Basic Education Commission in Bangkok. A questionnaire, descriptive statistics and one-way analysis of variance were used as the instrument and analysis. Then, the multi-case study of 6 teachers were done with observation, in-depth interviewing and documentary analysis techniques.

Research results:

1. Teachers' levels of Locus of Control, Self-Esteem and Self-Efficacy were moderate.
2. There were no statistical significant difference at the .05 level on teachers' level of Locus of Control, Self-Esteem, and Self-Efficacy among teachers in different stages.
3. Teachers at each stage were as follow. (1) Teachers in the induction stage are those were adapting themselves to the new environment. Classroom management and adjusting oneself into new culture and colleague were their problem. Appropriate supports were providing a mentor to share experience, guidance and training program. (2) Teachers in the competency building stage were developing themselves to be accepted. Appropriate supports were to promote courage and challenge to work on their field if interest. (3) Teachers in the enthusiastic and growing stage were trying to further developing themselves to the top of career path. They had high level of experience and expertise. They were proud of their occupation and dedicated in teaching. Appropriate supports were to encourage their role model leading sharing knowledge and experience and provided flexible time of working. (4) Teachers in the career frustration stage were frustrated, unhappy and want to quit the career. Appropriate supports were provided opportunities to share opinions and promote encouraging environment. (5) Teachers in the career stability stage lack enthusiasm and interest in developing. They work on their minimum assignment. Appropriate supports were give opportunities to participate in new activities and support them to be aware of their importance in school. (6) Teachers in the career wind-down stage were prepared to leave the career. Appropriate supports were acknowledging their works and support them to pass on their successful experiences and skills to succeeding teachers for professional development.

Department : Educational Research and Psychology Student's Signature

Field of Study : Educational Research Methodology Advisor's Signature

Academic Year : 2011

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และให้กำลังใจผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.วันทยา วงศ์ศิลปภิมย์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยเล่มนี้ นอกจากนี้ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้คำแนะนำที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา รวมทั้งเจ้าหน้าที่

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการเฉลิมพล เยี่ยงยงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองไทร รวมทั้งคณะครู และนักเรียนโรงเรียนบ้านคลองไทรทุกท่าน ที่ได้กรุณามอบโอกาสให้แก่ผู้วิจัยในการลาศึกษาในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณและขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียนโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย และมอบข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่คอยให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบคุณมิตรสหายทุกคน สำหรับกำลังใจที่มีค่าตลอดมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา และครอบครัวของผู้วิจัย ที่ได้อบรมเลี้ยงดู สนับสนุน มอบกำลังใจ กำลังใจ และสิ่งดีงามทั้งหลายกับผู้วิจัยตลอดมา ขอให้คุณแห่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นโดยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จงส่งผลไปยังทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลวงจรวิชาชีพครู	10
ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน....	16
ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถ ของตน.....	24
ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง..	37
ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถ ของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	55
ตอนที่ 6 วิธีวิจัยแบบผสมวิธี.....	57
ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	73
การคัดเลือกกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การตรวจสอบข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	79
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ช่วงของวิชาชีพครู.....	81
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถ ของตน และการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	83
ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ใน ในช่วงของวิชาชีพที่แตกต่างกัน.....	85
ตอนที่ 5 ผลการศึกษาศึกษาสภาพของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่าง กัน ในด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทน สำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครู	86
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	120
สรุปผลการวิจัย.....	122
อภิปรายผล.....	124
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	127
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	127
รายการอ้างอิง.....	128

	หน้า
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	134
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	136
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	138
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	140
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	150

สารบัญญัตราสาร

ตารางที่		หน้า
2.1	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวัง ผลที่จะเกิดขึ้น.....	26
2.2	ความแตกต่างของผู้มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ.....	44
3.1	จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและขนาด โรงเรียน.....	64
3.2	จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียน.....	65
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	66
3.4	การระบุช่วงของวงจรรวิชาชีพรู.....	68
3.5	คุณภาพของเครื่องมือ.....	71
3.6	รายละเอียดการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	74
3.7	แผนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	76
3.8	ปริมาณแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	77
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาค.....	80
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงของวิชาชีพรู.....	81
4.3	ค่าสถิติของระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครู.....	83
4.4	ค่าสถิติของระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครู จำแนกตามช่วงของวิชาชีพรู.....	83
4.5	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของ ตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูจำแนกตามช่วงของวิชาชีพรูที่ แตกต่างกัน.....	85
4.6	ข้อมูลเบื้องต้นของกรณีศึกษา.....	86
4.7	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากพหุกรณีศึกษา.....	118

สารบัญญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	พลวัตของวงจรวิชาชีพครู.....	12
2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเสริมแรง ความคาดหวัง และอำนาจ ควบคุมตน.....	23
2.3	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความ คาดหวังผลที่เกิดขึ้น.....	26
2.4	โมเดลสำหรับการศึกษาการรับรู้ความสามารถของครู.....	29
2.5	ทฤษฎีลำดับขั้นของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	46
2.6	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและความเหนื่อยหน่าย ของครู.....	55
2.7	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ปัจจัยการประเมินตนเองในด้านหลัก ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	56
2.8	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ช่วงของวิชาชีพครูต่างๆ.....	82
4.5	ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็น คุณค่าในตนเองของครู จำแนกตามช่วงของวิชาชีพครู.....	84

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทิศทางของการปฏิรูปการศึกษาไทย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา หากพิจารณาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ในมาตราที่ 52-57 จะเห็นได้ว่า ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับ ความสำคัญว่าจะเป็นปัจจัยผลักดันสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา อันจะ ส่งผลสืบเนื่องไปถึงการปฏิรูปด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (Fargerlind & Saha, 1985 อ้าง ในวิโรจน์ สารรัตนะ 2539) ดังนั้น จึงเห็นได้ชัดเจนว่าในปัจจุบันได้มีความพยายามในการพัฒนา ครูเพื่อบ่มบ่มให้ครูมีความพร้อมในทุกด้านที่จำเป็นต่อการเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักในด้าน การจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตามทิศทางดังกล่าว องค์การวิชาชีพครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู ได้เร่งพัฒนาศักยภาพครูด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การจัดสัมมนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การอบรมเนื้อหาวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นจากเนื้อหาเดิม การสัมมนาหลักสูตร การจัดอบรม กลุ่มสาระวิชา การอบรมเพื่อพัฒนาระบบการคิดของครู การจัดสัมมนาการปฏิรูปการศึกษา การ สัมมนาการผลิตและการใช้สื่อที่เป็นนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษา การอบรมเพื่อกำหนดหลักสูตร สถานศึกษา รวมไปถึงการจัดอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ครูในการประเมินผลนักเรียนโดยเน้น พัฒนาการของผู้เรียนและเป็นการประเมินตามสภาพจริง แต่เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานใน การพัฒนาครูจากการเสนอสภาพปัญหาด้านการผลิตและปัญหาครู ในข้อเสนอการพัฒนา ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษา (2548) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของคณะกรรมการ อำนวยการปฏิรูปการศึกษา (2547) พบว่าผลการดำเนินงานในการพัฒนาครูในปัจจุบันนั้นยังไม่ ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร นั้นแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูด้วยวิธีการต่างๆที่ผ่านมาเหมาะสม กับครูบางคนเท่านั้น และปฏิเสธไม่ได้ว่าการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาครูหลายครั้งเกิดความสูญ เปล่า จึงควรมีการทบทวนเพื่อหาวิธีการพัฒนาครูที่สามารถช่วยเหลือและเสริมสร้างสมรรถภาพได้ ตรงตามความต้องการของครูแต่ละคน ซึ่งจะนำไปสู่ผลของการจัดกิจกรรมพัฒนาครูแต่ละครั้งจะ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เนื่องด้วยครู เป็นวิชาชีพที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง มีความหลากหลายในช่วงอายุ ประสบการณ์ การศึกษา สาขาวิชา รวมทั้งเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครูที่แตกต่างกัน ดังนั้นครูแต่ละคน จึงต้องการการพัฒนาที่แตกต่างกัน สำหรับแนวคิดในการพัฒนาครูนั้น Ubben และคณะ (2001) ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งระดับตัวบุคคลและกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือความมีวุฒิภาวะ และมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งในการเข้าถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของครูแต่ละคนนั้น Fessler (1992) ได้เสนอว่า ครูแต่ละคนจะมีเจตคติต่อวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความสนใจ ความทุ่มเทในการสอนแตกต่างกัน และที่สำคัญยังต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไปด้วย โดยได้เสนอโมเดลวงจรวิชาชีพครู (The Teacher Career Cycle Model) ซึ่งอธิบายถึงวงจรของวิชาชีพครูภายใต้บริบทของความเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นของระบบสังคม โดยวงจรวิชาชีพครูดำเนินไปในแต่ละช่วงอย่างไม่มีรูปแบบที่ตายตัว ไม่เรียงตามลำดับช่วง สามารถข้ามช่วงหรือย้อนกลับไปกลับมาระหว่างช่วงได้ โดยที่ครูแต่ละคนจะใช้เวลาอยู่ในแต่ละช่วงต่างกัน และไม่จำเป็นต้องประสบอยู่ในทุก ๆ ชั้นของโมเดลเสมอไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยจากตัวบุคคลและปัจจัยในองค์กร โดย Fessler ได้แบ่งช่วงของวิชาชีพครูออกเป็น 8 ช่วงได้แก่ ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู ช่วงแรกเข้า ช่วงสร้างสมรรถภาพ ช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ ช่วงขาลงของวิชาชีพและช่วงสิ้นสุดวิชาชีพครู ปัจจัยที่ส่งผลต่อวงจรวิชาชีพครูมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ครอบครัว สภาพเหตุการณ์ที่เป็นบวก ภาวะวิกฤต อุปนิสัยส่วนตัว ความสนใจในวิชาชีพ และลำดับช่วงชั้นของชีวิต ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อยเช่นกัน ได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รูปแบบการบริหารงานภายในองค์กร ความไว้วางใจต่อสาธารณชน ความคาดหวังต่อสังคม ความเป็นมืออาชีพขององค์กร และปัจจัยด้านองค์กรวิชาชีพ

นอกจาก Fessler (1992) แล้ว ยังมีนักวิจัยให้ความสนใจทำการศึกษเกี่ยวกับวงจรวิชาชีพครูอย่างแพร่หลาย เช่น ทฤษฎีพัฒนาการของครู (Fuller, 1969; Katz, 1972; Gregorc, 1973; Burden, 1979) โมเดลพัฒนาการของครูมืออาชีพ (Vonk, 1989) โมเดลวิชาชีพครู (Huberman, 1989) และโมเดลวงจรชีวิตวิชาชีพครู (Steffy & Wolfe, 1997) ซึ่งแนวคิดของ Fessler (1992) เป็นแนวคิดที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับโมเดลวงจรวิชาชีพครูที่มีอยู่แล้วทั้งหมด จึงครอบคลุมและสามารถอธิบายวงจรวิชาชีพครูได้ในทุกบริบทจึงเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาในเรื่องความเป็นปัจเจกบุคคลของครูที่อยู่ในช่วงต่างๆของวิชาชีพ สำหรับ

การศึกษาเกี่ยวกับวงจรวิชาชีพครูในประเทศไทยปัจจุบันยังมีผู้ศึกษาน้อยมาก โดยอัญชลี ตาชัน (2546) ได้ทำการศึกษาวจรวิชาชีพครูในโรงเรียนที่มีปัจจัยคัดสรรต่างกัน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวงจรวิชาชีพครูที่มีอยู่เพียงชิ้นเดียว จึงควรที่จะมีการศึกษาในบริบทของประเทศไทยเพิ่มเติมเพื่อนำไปสู่ความตระหนักในการพัฒนาครูที่เน้นพัฒนาตามความแตกต่างของครูแต่ละคนอย่างตรงจุดต่อไป

จากแนวคิดของ Fessler (1992) ที่อธิบายสภาพครูแต่ละคนที่อยู่ในช่วงต่างๆของวิชาชีพว่ามีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ดังนั้นจึงทำให้สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของครูที่อยู่ในแต่ละช่วงของวิชาชีพได้ว่ามีคุณลักษณะในด้านต่างๆอย่างไร และมีคุณลักษณะใดที่ควรส่งเสริมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่สำคัญที่สมควรพัฒนาให้มีในตัวครูนั้น ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นคุณลักษณะของบุคคลซึ่งมีผู้สนใจศึกษากันอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นคุณลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวกของบุคคล และได้มีความพยายามที่จะพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวให้กับบุคคลอย่างแพร่หลาย ดังนั้นจึงสมควรที่จะนำมาทำการศึกษาในบริบทวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ความเชื่ออำนาจ (locus of control) เป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษามากที่สุดตัวแปรหนึ่งเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Rotter, 1966) ความเชื่ออำนาจในตน (internal locus of control) คือความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว เป็นผลมาจากความสามารถ และการกระทำของตน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล Rotter (1966) และ Strickland (1977) กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีลักษณะเชื่อมั่นในตน มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง ใช้กระบวนการแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในเหตุผล มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น นอกจากนี้ งานวิจัยของ Levenson (1981)อ้างถึงใน McCormick, (2007) ยังระบุว่าความเชื่ออำนาจ (locus of control) ของบุคคล เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่ง McCormick (2007) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมกับชั้นของอาชีพครู ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นพลวัต และเป็นความสัมพันธ์แบบสองทิศทาง

การรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) คือคุณลักษณะที่มีความสำคัญในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจ การใช้ความมานะพยายาม การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งได้สำเร็จหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่บุคคลมีอยู่เพียงเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนเองมีความสามารถหรือไม่มีความสามารถในการกระทำดังกล่าว หากแท้จริงแล้วบุคคลมีความสามารถมีทักษะแต่กลับคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถก็จะไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ จึงกล่าวได้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนมีความสำคัญเท่ากับความสามารถหรืออาจจะมีความสำคัญมากกว่าความสามารถก็ได้ (Bandura, 1977) ดังนั้นการประกอบวิชาชีพอุทิศให้ประสบความสำเร็จ การรับรู้ความสามารถของตนจึงมีความสำคัญ ครูที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียนได้ มีการคาดหวังผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง

Lawrence (1999) ได้เสนอว่า ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของครูได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่อไปนี้คือ การเผชิญกับปัญหาทางครอบครัว การตรวจสอบการปฏิบัติงานจากทางโรงเรียน การขาดผลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความไม่แน่ใจในการเลือกวิชาชีพอุทิศ และการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการจัดการกับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวงจรวิชาชีพอุทิศซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรตามที่ Fessler (1992) ได้ศึกษาไว้

ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตนและการเห็นคุณค่าในตนเองนั้น จากการศึกษายังพบว่าคุณลักษณะดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินตนเองในด้านหลัก ตามที่ Judge และ Bono (2001) ได้ศึกษาและให้ความหมายไว้ว่า การประเมินตนเองในด้านหลัก (core self-evaluations) เป็นข้อสรุปที่แต่ละบุคคลรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ใน 4 คุณลักษณะ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจควบคุม (locus of control) การรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) และความมั่นคงในอารมณ์ (emotional stability) ซึ่งมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางพบว่าคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการทำงานในด้านความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม Judge และ Bono (2001) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองในด้านหลัก ซึ่งประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้ความสามารถของตน, ความเชื่ออำนาจในตน และความมั่นคงในอารมณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าลักษณะทั้ง 4 ลักษณะสามารถทำนายความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ งานวิจัยของ Levenson

(1981 อ้างถึงใน McCormick, 2007) ยังระบุว่า ความเชื่ออำนาจ (locus of control) ของบุคคลเป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่ง McCormick (2007) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมกับชั้นของอาชีพครู ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นพลวัต และเป็นความสัมพันธ์แบบสองทิศทาง

จากงานวิจัยที่ Judge และ Bono (2001) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะ 4 ด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ซึ่งประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้ความสามารถของตน, ความเชื่ออำนาจในตน และความมั่นคงในอารมณ์ นั้นเป็นการศึกษาในกลุ่มอาชีพทั่วไป ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทของวิชาชีพครูนั้นพบว่า มีการนำเอาคุณลักษณะดังกล่าวมาศึกษาเพียง 3 คุณลักษณะ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้ความสามารถของตน และความเชื่ออำนาจในตน แต่ด้านที่เกี่ยวกับความมั่นคงในอารมณ์นั้นยังไม่พบว่ามีมีการนำมาศึกษาในบริบทวิชาชีพครู ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกคุณลักษณะเพียง 3 ด้าน มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลมีคุณลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกทั้งต่อตนเองและในด้านการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพยายามที่จะพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าวในตัวบุคคลกันอย่างกว้างขวาง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการศึกษาคคุณลักษณะทั้งสามในบริบทครูในประเทศไทยยังมีน้อย จึงสมควรที่จะมีการทำการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้มาสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพครูไทย นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะทั้งสามมีความเกี่ยวข้องกับการอยู่ในแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพครูด้วย ดังนั้นจึงนำไปสู่การศึกษาในครั้งนี้ที่มุ่งศึกษาลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของครูที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาครูอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวครู โดยทำการศึกษาระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตนและการเห็นคุณค่าในตนเองของครูจำแนกตามวงจรวิชาชีพครู เนื่องจากทั้ง 3 คุณลักษณะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู เป็นคุณลักษณะที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล จำเป็นต้องทำการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อที่จะเข้าถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของครูแต่ละคนอย่างแท้จริง และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถภาพได้ตรงตามความต้องการของครูแต่ละคนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาสภาพของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครู

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรต้น คือ ช่วงของวงจรกิจชีพครู ตามแนวคิดของ Fessler (1992) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ช่วงได้แก่

ช่วงที่ 1 ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู (pre-service)

ช่วงที่ 2 ช่วงแรกเข้า (induction)

ช่วงที่ 3 ช่วงสร้างสมรรถภาพ (competency building)

ช่วงที่ 4 ช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (enthusiasm and growth)

ช่วงที่ 5 ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ (career frustration)

ช่วงที่ 6 ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (career stability)

ช่วงที่ 7 ช่วงขาลงของวิชาชีพ (career wind-down)

ช่วงที่ 8 ช่วงสิ้นสุดวิชาชีพครู (career exit)

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะครูที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น ดังนั้นวงจรวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้องได้แก่ครูที่อยู่ในช่วงที่ 2 ถึงช่วงที่ 7 โดยการศึกษาเพียง 6 ช่วงจะไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อการวิจัย

ตัวแปรตาม คือ

1. ความเชื่ออำนาจในตน

2. การรับรู้ความสามารถของตน
3. การเห็นคุณค่าในตนเอง
4. สภาพของครูในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่
 - 4.1 สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล
 - 4.2 สภาพแวดล้อมในองค์กร
 - 4.3 ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู
 - 4.4 สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู
 - 4.5 ระบบการดูแลสนับสนุนครู

จากการทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรตามดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับ การอยู่ในแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพครู ได้แก่งานวิจัยของ Levenson (1981) อ้างถึงใน McCormick (2007) ระบุว่า ความเชื่ออำนาจ (locus of control) ของบุคคล เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่ง McCormick (2007) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมกับชั้นของอาชีพครู ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นพลวัต และเป็นความสัมพันธ์แบบสองทิศทาง และ Lawrence (1999) ได้เสนอว่า ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของครูได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่อไปนี้คือ การเผชิญกับปัญหาทางครอบครัว การตรวจสอบการปฏิบัติงานจากทางโรงเรียน การขาดผลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความไม่แน่ใจในการเลือกวิชาชีพครู และการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการจัดการกับนักเรียน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวงจรวิชาชีพครูซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร นอกจากนี้ ความเชื่ออำนาจ การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเอง ยังเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงานในด้านความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการศึกษาของ Judge and Bono (2000) ดังนั้น การที่ครูอยู่ในระยะที่แตกต่างกันในวงจรวิชาชีพครูจึงน่าจะส่งผลให้ระดับความเชื่ออำนาจ การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองครูแตกต่างกันไปด้วยจึงสมควรที่จะทำการศึกษาในตัวแปรดังกล่าวเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูแต่ละคน

สำหรับตัวแปรสภาพของครูในด้านต่างๆ จำนวน 5 ด้าน ผู้วิจัยได้นำแนวทางการศึกษาของ Fessler (1992) ที่ได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพกับกรณีศึกษาที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูที่แตกต่างกันทั้ง 8 ช่วง ซึ่งพบว่าครูที่อยู่ในช่วงต่างกันจะมีสภาพที่แตกต่างกันในด้านต่างๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่ง

กระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครู จึงเป็นที่มาของการคัดเลือกตัวแปรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

วงจรกิจอาชีพครู (The Teachers' Career Cycle Model) หมายถึง ระยะเวลาต่างๆ ในการอยู่ในวิชาชีพครู โดยเริ่มต้นเมื่อครูเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพครู จนกระทั่งเมื่อครูลาออกจากวิชาชีพครูไปแล้ว แบ่งออกเป็น 8 ช่วงคือ ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู (pre-service) ช่วงแรกเข้า (induction) ช่วงสร้างสมรรถภาพ (competency building) ช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (enthusiasm and growth) ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ (career frustration) ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (career stability) ช่วงขาลงของวิชาชีพ (career wind-down) ช่วงสิ้นสุดวิชาชีพครู (career exit)

ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว เป็นผลมาจากความสามารถ และการกระทำของตน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล และมีความพยายามที่จะกระทำ วัตถุประสงค์แบบสอบถามตามแนวคิดของ Rotter, 1966 & Strickland (1977) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือ มีความเชื่อมั่นในตน มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง ใช้กระบวนการแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในเหตุผล มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) หมายถึง การรับรู้ของตนเองต่อระดับการพิจารณาตัดสินความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสภาพการทำงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ วัดได้โดยแบบวัดที่ จรินทร์ วินทะไชย์ (2541) พัฒนาจากแบบวัดของ Gibson and Dembo (1984) และ Woolfolk and Hoy (1990)

การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองซึ่งได้จากการประเมินสิ่งที่ตนเองกระทำ หรือสิ่งที่ตนเองเป็น โดยมองว่ามีความสำคัญมีคุณค่า น่ายอมรับนับถือ และการประเมินตนเองนี้มีผลมาจากระบบความเชื่อภายในของตนเองและประสบการณ์จากภายนอกประกอบกัน วัดได้โดยแบบวัดที่ ศิริวรรณ หม่อมพอนุช (2544) พัฒนาขึ้นจากแบบวัด Coopersmith self-esteem inventory adult form ที่สร้างโดย Coopersmith (1967)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และ การเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพครูซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง และเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้ตรงกับสภาพและความต้องการของครูในแต่ละกลุ่ม
2. เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูให้เข้าสู่ช่วงของวิชาชีพครูที่พึงประสงค์ ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู
3. ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพของครูที่มีความแตกต่างกันในด้านการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จในวิชาชีพ ความต้องการในการพัฒนาและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสร้างข้อเสนอแนะในการวางแผนการพัฒนาครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูตามโมเดลวงจรวิชาชีพครูนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการนำเสนอจะแบ่งเป็น 7 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลวงจรวิชาชีพครู (Teachers' career cycle model)

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน (internal locus of control)

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy)

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem)

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจควบคุม (locus of control) การรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ที่ส่งผลต่อการทำงาน

ตอนที่ 6 วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology)

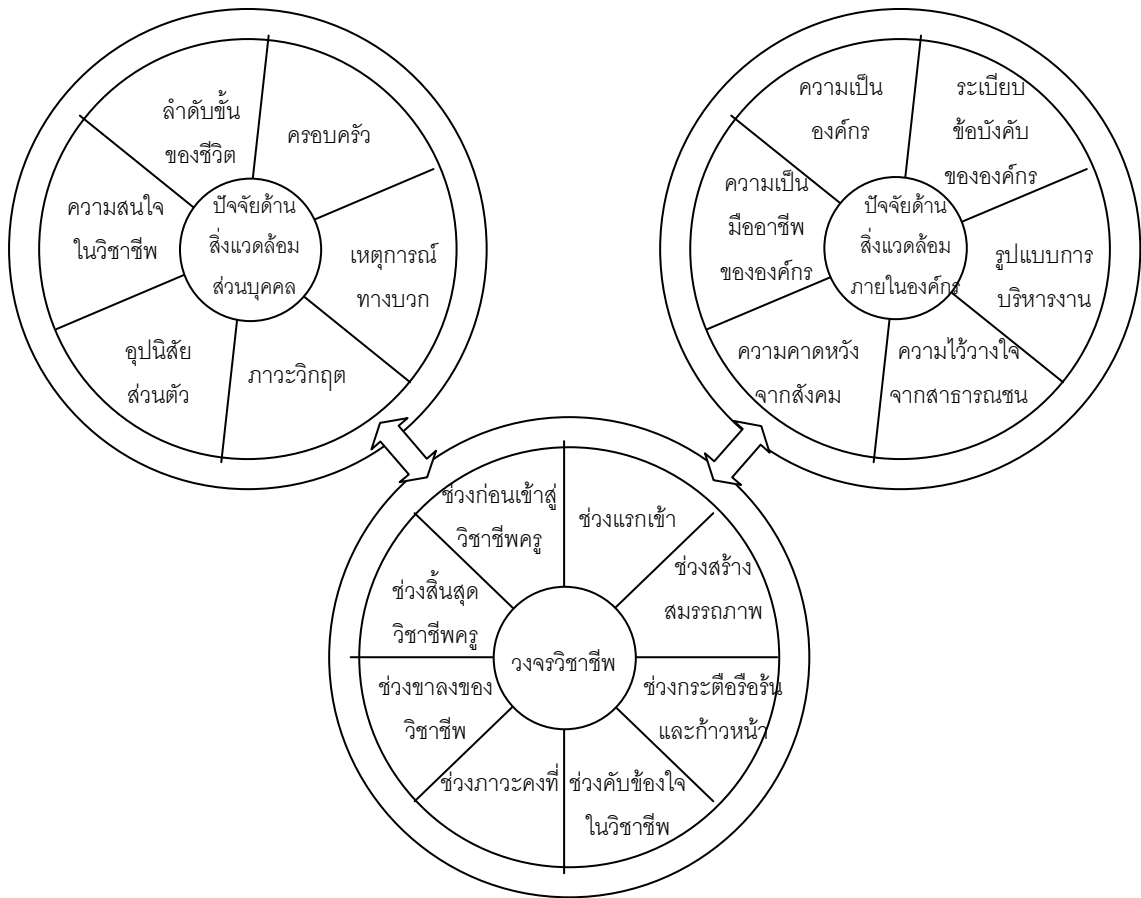
ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลวงจรวิชาชีพครู (Teachers' Career Cycle Model)

จากการค้นคว้าข้อมูลพบว่าได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับช่วงของวิชาชีพครูซึ่งแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างครูที่อยู่แต่ละช่วงของวิชาชีพ ได้มีการพัฒนาโมเดลที่ผสมผสานขึ้นเป็นหลักการที่อธิบายถึงการก้าวหน้าและพัฒนาของวัยผู้ใหญ่ ลักษณะเฉพาะของครูแต่ละคนที่จะแสดงให้เห็นความแตกต่างกันได้แก่ บุคลิกเฉพาะตัว, พฤติกรรมการสอน, ความเข้าใจผู้เรียน, ความตระหนักและเข้าใจถึงธรรมชาติของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการสอน และการเห็นความสำคัญของตนเอง หน้าที่ และอาชีพ ในงานวิจัยนี้ จะยึดแนวคิดของ Fessler

(1992) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดล วงจรวิชาชีพครูที่มีอยู่แล้วทั้งหมด (อัญชลี ตาชัน, 2546)

Fessler (1992) ได้เสนอโมเดลวงจรวิชาชีพครู (the teacher career cycle model) ซึ่งอธิบายถึงวงจรของวิชาชีพครูภายใต้บริบทของความเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นของระบบสังคม โดยวงจรวิชาชีพครูดำเนินไปในแต่ละช่วงอย่างไม่มีรูปแบบที่ตายตัว ไม่เรียงตามลำดับช่วง สามารถข้ามช่วงหรือย้อนกลับไปได้กลับมาระหว่างช่วงได้ โดยที่ครูแต่ละคนจะใช้เวลาอยู่ในแต่ละช่วงต่างกัน และไม่จำเป็นจะต้องประสบอยู่ในทุกๆขั้นของโมเดลเสมอไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยจากตัวบุคคลและปัจจัยในองค์กร โดย Fessler ได้แบ่งช่วงของวิชาชีพครูออกเป็น 8 ช่วงได้แก่ ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู ช่วงแรกเข้า ช่วงสร้างสมรรถภาพ ช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ ช่วงขาลงของวิชาชีพและช่วงสิ้นสุดวิชาชีพครู ปัจจัยที่ส่งผลต่อวงจรวิชาชีพครูมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ครอบครัว สภาพเหตุการณ์ที่เป็นบวก ภาวะวิกฤต อุปนิสัยส่วนตัว ความสนใจในวิชาชีพ และลำดับขั้นของชีวิต ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อยเช่นกัน ได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รูปแบบการบริหารงานภายในองค์กร ความไว้วางใจต่อสาธารณชน ความคาดหวังต่อสังคม ความเป็นมืออาชีพขององค์กร และปัจจัยด้านองค์กรวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.1 พลวัตของวงจรวิชาชีพครู (Fessler, 1992)

ข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดล

1. โมเดลนี้ไม่เป็นโมเดลเชิงเส้น
2. ครูแต่ละคนไม่จำเป็นต้องผ่านทั้ง 8 ช่วงของโมเดลวงจรวิชาชีพครู
3. ครูแต่ละคนใช้เวลาอยู่ในแต่ละช่วงแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล
4. โมเดลมีความยืดหยุ่น ขึ้นอยู่กับตัวครูแต่ละคน ดังนั้นจึงไม่มีการกำหนดเวลาในแต่ละช่วง
5. ครูในแต่ละช่วงสามารถที่จะข้ามช่วงได้ และย้อนกลับไปกลับมาในแต่ละช่วงได้

ช่วงที่ 1 ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู (pre-service)

เป็นช่วงเวลาสำหรับเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพครู ในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย เป็นช่วงแห่งการเตรียมพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจก่อนที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู ไม่ว่าจะ

เป็นการเตรียมเนื้อหาสาระที่จะสอน ยุทธวิธีในการสอน กิจกรรมในชั้นเรียน รวมไปถึงการสร้าง ความมั่นใจในตนเองสำหรับการสอนหน้าชั้นเรียน

ช่วงที่ 2 ช่วงแรกเข้า (induction)

เป็นช่วงปีแรกในการทำงานของคุณ ครูใหม่จะต้องเผชิญกับปัญหาของการเป็นที่ยอมรับ ของนักเรียน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ครูใหม่จะต้องเผชิญกับปัญหาการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อม ดังนั้นครูใหม่จึงพยายามที่จะแก้ปัญหาทุกปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งปัญหาในการจัดการกับ ชั้นเรียน ปัญหาการวางแผนการสอนของตน ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงปัญหาเรื่องกฎ ระเบียบและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ยังไม่คุ้นเคย เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ได้ อย่างมีความสุข แต่เมื่อครูใหม่ไม่สามารถแก้ปัญหาบางปัญหาได้ ครูใหม่จะรู้สึกถึงความขัดแย้ง และช่องว่างระหว่างความเป็นจริงที่ตนเองต้องเผชิญ กับความรู้สึกที่ตนเองเคยมีต่อสภาพทั่วไป ของโรงเรียน

ช่วงที่ 3 ช่วงสร้างสมรรถภาพ (competency building)

เป็นช่วงเวลาที่ครูพัฒนาหรือปรับปรุงการสอนของตนเอง ครูจะค้นหาสื่อการสอนรวมทั้ง ระเบียบวิธีการสอนแบบใหม่ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและเข้าถึงความต้องการของนักเรียน ดังนั้นครู ในขณะนี้จึงเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่างๆ เพื่อค้นหาเทคนิคใหม่ๆ ครูจะมีความเห็นว่าการสอน เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานที่ทำทลายนี้ได้ นอกจากนี้ครูยังพยายามที่จะทำให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โดยการเข้าไปมี ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน ด้วยความเต็มใจและทำงานอย่างมี ความสามารถเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของตนเอง

ช่วงที่ 4 ช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า (enthusiasm and growth)

ครูในช่วงเวลานี้จะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างผู้เชี่ยวชาญ ครูจะรักใน งานของตนเองมาก อยากไปโรงเรียน อยากสอนนักเรียนให้มีความรู้มากขึ้น ครูจะมีความสุขที่ได้มี ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ครูจะให้ความสำคัญและสนใจกับปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้ครูยังแสวงหาวิธีการสอนแบบใหม่ๆ สื่อการสอนที่ทันสมัย และเทคนิควิธีการที่จะเข้าถึง นักเรียนเป็นรายบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานักเรียนแลพัฒนาทักษะการสอนของตน ครูจะ มีความรู้สึกพึงพอใจในการสอนสูงมากและจะพิจารณาตนเองเพื่อการสอน

ช่วงที่ 5 ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ (career frustration)

เป็นช่วงเวลาที่ครูเกิดความคับข้องใจในวิชาชีพของตนเอง โดยครูจะตั้งคำถามว่าเพราะเหตุใดตนจึงเข้าสู่วิชาชีพนี้ ตัวเองมีความสุขกับการสอนหรือไม่ และจะเลือกทิศทางใดต่อไปในอนาคต ครูจะรู้สึกที่ตนเองติดอยู่ในวิชาชีพที่ตนเองไม่มีความสามารถในการทำงาน และไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ความเครียดจะเพิ่มขึ้น ครูมีความรู้สึกไม่อยากจะสอนนักเรียนเพราะขาดความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถทำให้นักเรียนมีความรู้ได้ ความช่วยเหลือจากผู้บริหารและจากเพื่อนร่วมงานจะมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูที่อยู่ในช่วงนี้มีความกระตือรือร้นในการสอน และทำให้ความคับข้องใจในวิชาชีพลดน้อยลง

ช่วงที่ 6 ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (career stability)

เป็นภาวะแห่งการคงที่ หนึ่งเฉย สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งในการตัดสินใจของครูที่จะเลือกปฏิบัติงานสอนต่อไปหรือเลือกที่จะประกอบอาชีพอื่น โดยปัจจัยด้านสภาพคล่องในการเงินจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจดังกล่าว ครูบางคนจึงมีความตั้งใจจะลาออกจากอาชีพนี้เพื่อออกไปประกอบอาชีพอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า เป็นเหตุให้ครูในช่วงนี้ขาดความกระตือรือร้นในการสอน ไม่พัฒนาตนเอง ครูจะสอนตามปกติตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภารกิจเท่านั้น ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนที่ครูในช่วงนี้ต้องการคือ การได้มีโอกาสได้พัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตนและการพัฒนาภาวะผู้นำ

ช่วงที่ 7 ช่วงขาลงของวิชาชีพ (career wind-down)

เป็นช่วงเวลาที่ครูเตรียมออกจากวิชาชีพครูและกำลังมองหาอาชีพอื่นทดแทนอาชีพเดิม โดยครูจะมองหาอาชีพทั้งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและอาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยครูจะพิจารณาจากสภาพการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง ว่าตนเองมีความคิดทางบวกหรือทางลบต่อวิชาชีพนี้มากน้อยเพียงใด ระยะเวลาที่ครูในช่วงนี้ใช้ในการมองหาอาชีพใหม่ของตนเองจะแตกต่างกัน บางคนใช้เวลาเพียงสัปดาห์เดียวหรือเดือนเดียวเท่านั้น แต่ครูบางคนใช้เวลาหลายปี เนื่องจากครูต้องตัดสินใจและเปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของอาชีพที่กำลังปฏิบัติอยู่ ครูหลายคนจะเกิดความลังเลใจจึงไม่สามารถตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอนได้

ช่วงที่ 8 ช่วงสิ้นสุดวิชาชีพครู (career exit)

ช่วงเวลานี้เป็นช่วงที่ครูออกจากวิชาชีพครูไปแล้ว ครูจะใช้เวลาช่วงนี้ทำงานในอาชีพใหม่ที่ ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือเข้าไปทำงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเหมือนเดิม แต่เป็นตำแหน่งที่ สูงกว่าการสอนนักเรียน เช่น การขึ้นไปเป็นผู้บริหาร เป็นต้น การลาออกจากวิชาชีพจะสามารถแบ่ง ออกเป็น 2 ลักษณะคือ หากครูลาออกด้วยความสมัครใจ ช่วงนี้จะเป็นช่วงเวลาแห่งความสุขที่ครู อดคอยมานาน แต่หากครูต้องลาออกด้วยความจำเป็นบางประการหรือถูกบังคับ ช่วงเวลานี้จะเป็น ช่วงเวลาที่เจ็บปวด

อัญชลี ตาชัน (2546) ได้นำแนวคิดของ Fessler (1992) มาทำการศึกษาในบริบทประเทศไทย โดยได้ศึกษาวงจรวิชาชีพครูในโรงเรียนที่มีปัจจัยคัดสรรต่างกัน สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาช่วงของวงจรวิชาชีพครู และเปรียบเทียบช่วงของวงจร วิชาชีพครูที่มีภูมิหลัง การศึกษา ตำแหน่งงาน การร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ฐานะทางเศรษฐกิจ และขนาดของโรงเรียนที่สอนแตกต่างกัน ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัย ดัดแปลงและพัฒนามาจาก Demographic Information, Career Stage Rating Scale และ Teacher Career Cycle Inventory ที่สร้างโดย Fessler, Christensen และ Price (1992) ผลการวิจัยพบว่าครูส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (enthusiastic and growing) รองลงมาคือช่วงการสร้างสมรรถภาพ (competency building) ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (career stability) ช่วงขาลงของวิชาชีพ (career wind-down) ช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ (career frustration) และช่วงแรกเข้า (induction) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ช่วงของวงจรวิชาชีพ ครูที่มีภูมิหลัง การศึกษา ตำแหน่งงาน การร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ฐานะทางเศรษฐกิจและขนาด ของโรงเรียนที่สอนแตกต่างกันพบว่า สัดส่วนของครูในแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในตัวแปรอายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ความสะดวกในการ เดินทางมาโรงเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนที่เคยทำมาแล้ว และ เกียรติยศชื่อเสียงที่เคยได้รับแต่ไม่แตกต่างกันในตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่ สำเร็จการศึกษา ตำแหน่งบริหาร การอบรม-สัมมนา ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา รายได้เสริม ฐานะทาง การเงิน และขนาดของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวงจรวิชาชีพครูในประเทศไทยที่ผ่านมาพบว่ามีเพียง งานวิจัยของ อัญชลี ตาชัน (2536) เพียงชิ้นเดียวที่ได้ทำการศึกษาไว้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะนำ แนวคิดดังกล่าวมาศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยการศึกษาระเบิด และ

การศึกษาแบบพหุกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพของครูที่อยู่ในวงจรกิจอาชีพครู
ช่วงต่างๆ

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control)

ความเชื่ออำนาจควบคุม (locus of control) เป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีผู้สนใจมากตัวแปรหนึ่งในการศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่ง Rotter (1966) ได้อธิบายความหมายของความเชื่ออำนาจควบคุม หมายถึง การที่บุคคลอธิบายถึงสาเหตุของการ แสดงพฤติกรรมของตนว่า มีสาเหตุมาจากตนเอง หรือมีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอกตน การที่ บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปในนั้นก็เนื่องจากความคิด ประสบการณ์ และความเชื่อของแต่ละ บุคคล ซึ่งมีอำนาจในการควบคุมตนเอง ผู้ที่เชื่อว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลมาจากการกระทำ ของตนเอง และตนเองสามารถควบคุม กำหนดหรือแก้ไขสถานการณ์ได้จะมีพฤติกรรมไปลักษณะ หนึ่งในขณะที่ผู้ที่เชื่อโชคชะตาเคราะห์กรรม หรืออำนาจของผู้อื่นจะคิดว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็น ผลมาจากอำนาจภายนอก และคิดว่าตนเองไม่สามารถบังคับ ควบคุม หรือแก้ไขสถานการณ์ได้ก็ ย่อมมีพฤติกรรมเป็นอีกลักษณะ หนึ่ง ซึ่งแตกต่างกันไปตามความเชื่อนั้น ซึ่งความเชื่อนี้เรียกว่า ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน หรือความเชื่ออำนาจควบคุม (locus of control)

จากแนวความคิดของ Rotter ได้สรุปความเชื่ออำนาจควบคุม ในเชิงการรับรู้ต่อผลตอบแทนของการกระทำของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้คือ

1. ความเชื่ออำนาจภายในตน (internal locus of control) หมายถึง ความนึกคิดของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ว่าเป็นผลของการกระทำของตนเอง และตนเองสามารถควบคุมได้ ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน จะมีลักษณะกระตือรือร้นต่อความเป็นไปของสิ่งแวดล้อม อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สำหรับพฤติกรรมในอนาคต หรือผลสัมฤทธิ์จากความพยายามของตน

2. ความเชื่ออำนาจภายนอกตน (external locus of control) หมายถึง ความนึกคิดของบุคคลที่มีต่อประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะด้านดีหรือด้านร้ายนั้น ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของอำนาจภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ เช่นบุคคลอื่น โชคชะตา เคราะห์กรรม หรือการดลบันดาลของอำนาจเหนือธรรมชาติ ผู้มีความเชื่ออำนาจภายนอกตนจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเฉื่อยชา ไม่มี ความกระตือรือร้น และมักไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

2.1 ความหมายของอำนาจควบคุมตน (Locus of control)

Rotter (1966) ได้อธิบายว่า อำนาจควบคุมตนเป็นการรับรู้ของบุคคลว่า การเสริมแรง (ผลลัพธ์) ที่ตนเองได้รับว่าเป็นผลมาจากตัวเองหรือสิ่งแวดล้อม หรืออาจกล่าวได้ว่า ถูกกำหนดโดย แหล่งกำเนิดจากภายใน และแหล่งกำเนิดจากภายนอก เมื่ออยู่ในสภาวะการณ์ทางสังคมที่แตกต่างกัน กล่าวคือ คนที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตน (Internal Locus of Control) จะรับรู้สาเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต เป็นผลมาจากลักษณะพฤติกรรมหรือการกระทำของตนเอง ซึ่งตรงข้ามกับ ผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตน (External Locus of Control) จะรับรู้สาเหตุการณ์หรือผลใด ๆ ที่เกิดกับตนนั้น ไม่ได้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง แต่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดมาจากโชคชะตา เคราะห์กรรม ความบังเอิญ อำนาจและอิทธิพลของบุคคลอื่นที่ผลักดันให้เป็นไปหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดฝัน หรือสาเหตุจากความซับซ้อนของแรงผลักดันรอบ ๆ ตัวเขา

นอกจากนี้ยังมีการให้คำนิยามของอำนาจควบคุมตนไว้อีกดังนี้ คือ อำนาจควบคุมตนเป็นโครงสร้างทางบุคลิกภาพที่อธิบายตามลักษณะความเชื่อของบุคคลถึงที่มาของแรงเสริมที่เขาได้รับ (Lawrence & Wimschel, 1975) เกี่ยวข้องกับการคาดหวังมากกว่าแรงจูงใจ (Lefcourt, 1966) ทั้งนี้อำนาจควบคุมตนไม่ได้บ่งชี้ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีอำนาจมากน้อยเพียงใด แต่เป็นการแสดงถึงลักษณะหรือบุคลิกภาพของบุคคลว่ามีการรับรู้และความเชื่อแบบใด เช่น นักบริหาร หรือผู้นำอาจมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตน แล้วพบว่านักโทษ หรือคนพิการอาจมีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนก็ได้ ไม่จำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนแล้วผู้พิการหรือนักโทษต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตนเสมอไป (Moursund, 1976) ทั้งนี้ขึ้นกับการเรียนรู้และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและพัฒนาจนเกิดเป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะตน

จากคำนิยามที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัย สรุปได้ว่า ความเชื่อในอำนาจควบคุมตนเป็นการรับรู้หรือความเชื่อที่ว่า ผลการกระทำหรือแรงเสริมที่เขาได้รับเกิดจากอิทธิพลของสิ่งใด หากบุคคลเชื่อว่าทุกอย่างเกิดขึ้น ไม่ว่าผลลัพธ์ที่ออกมาจะดีหรือร้ายล้วนเป็นสิ่งที่เกิดจากการตัดสินใจเลือกของตน ถือว่าบุคคลผู้นั้นเป็นผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตนเอง ส่วนบุคคลที่เชื่อว่าผลของการกระทำมิได้ขึ้นจากตนเองแต่เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลให้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ หรือจากโชคชะตา หรือจากสิ่งที่เหนือการควบคุม หรือจากบุคคลผู้มีอำนาจเหนือกว่าถือว่าเป็นผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตนกล่าวโดยสรุปได้ว่า อำนาจควบคุมตน คือ การจำแนกบุคคลตามลักษณะของการรับรู้ของบุคคลในความรับผิดชอบของเขาต่อแรงเสริมที่เขาได้รับ

จากการศึกษามีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตนไว้ใกล้เคียงกันคือ ความเชื่ออำนาจในตน (internal locus of control) หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากความสามารถทักษะ หรือการกระทำของตนเอง (Rotter, 1966: 25; บำรุง บุญยงค์, 2541; ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532) ซึ่ง Strickland (1977) และ Lefcourt (1980) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจในตนจะทำให้บุคคลมีความคาดหวังในความสำเร็จของพฤติกรรมที่จะทำต่อไปขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเอง จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน

ความเชื่ออำนาจในตน มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ที่ว่าผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่ได้มาจากพฤติกรรมของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกับที่ได้มาจากพฤติกรรมใหม่ ความคาดหวังเหล่านี้ก่อตั้งขึ้นจากพฤติกรรมหรือเหตุการณ์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งก่อนแล้วจึงครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่นๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคลนั้น ก่อให้เกิดความเชื่ออำนาจในตน นอกจากนี้ผลตอบแทนในแต่ละครั้งยังอาจจะทำให้ความคาดหวังในครั้งต่อไปสูงขึ้นหรือต่ำลงอีกด้วย (Rotter, 1966 อ้างถึงใน ฌีญญา มูลประหัส, 2545)

1. แนวคิดความเชื่ออำนาจในตนของ Rotter

Rotter (1966) ได้แบ่งประเภทความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองออกตามลักษณะที่บุคคลรับรู้ต่อผลการตอบแทนของการกระทำของบุคคลนั้น ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

1.1 ความเชื่ออำนาจภายในตน (internal locus of control) เป็นความเชื่อหรือการรับรู้ว่าจะเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตนเอง ตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้มีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเองมีแรงจูงใจสูง สามารถปรับตัวเอง และควบคุมสภาพการณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในเหตุผล

1.2 ความเชื่ออำนาจภายนอกตน (external locus of control) เป็นความเชื่อที่บุคคลรับรู้ว่าจะเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากอิทธิพลภายนอกตนที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โชคกลางเคราะห์กรรม อำนาจเหนือธรรมชาติ หรืออำนาจของผู้อื่น ซึ่ง

ตนเองไม่สามารถเข้าไปยุ่งเกี่ยวได้ ความล้มเหลวหรือความสำเร็จของตนเองเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดหรือบันดาลให้เป็นไปโดยที่ตนเองไม่อาจควบคุมได้ บุคลิกลักษณะของบุคคลประเภทนี้ จะเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่พยายามแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง ขาดความพยายาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีความวิตกกังวลสูง มักเสาะแสวงหาสิ่งที่คิดว่ามีอิทธิพลต่อตนเอง สามารถรับคำแนะนำต่างๆ ได้โดยง่าย

2. แนวคิดของ Solomon และ Oberlander

Solomon และ Oberlander (1974) อ้างถึงใน ธรรมนูญ มูลประภัศ (2545) ได้ทำการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน-อำนาจนอกตน โดยอาศัยแนวคิดเบื้องต้นในทฤษฎีแรงจูงใจทั่วไป ซึ่งระบุว่าแรงจูงใจอันดับแรกของมนุษย์คือความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้ได้ผล ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม จึงเป็นจิตลักษณะที่สำคัญของบุคคลโดยทั่วไป การควบคุมนี้จำแนกเป็นสองลักษณะคือ

2.1 การควบคุมพฤติกรรมของตนเอง การที่คนเลือกกระทำพฤติกรรมตามที่ตนคิดซึ่งเรียกว่า “ความเป็นตัวของตัวเอง” แต่การกระทำพฤติกรรมตามที่คนอื่นชักจูงหรือบังคับจะเรียกว่า “การคล้อยตาม”

2.2 การควบคุมผลการกระทำ โดยพิจารณาว่าผลดังกล่าวนั้นเกิดจากทักษะความสามารถ และความพยายามของตนเองหรือเป็นเพราะอำนาจของโชคลาง โอกาสและการกระทำของคนอื่น ถ้าเป็นเพราะทักษะความพยายามของตนเองก็จะเรียกว่าความเชื่ออำนาจในตน แต่ถ้าเชื่อว่าเกิดจากโชคลาง หรือเกิดจากบุคคลอื่นจะเรียกว่าความเชื่ออำนาจนอกตน อย่างไรก็ตามการควบคุมพฤติกรรม และการควบคุมผลการกระทำอาจปะปนกันอยู่มากในหลายสถานการณ์

3. แนวคิดความเชื่ออำนาจในตนของ Strickland

Strickland (1977) ได้อธิบายบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตน หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจดี มีความเชื่อมั่นในเหตุผลและการตัดสินใจของตนเอง มีความมั่นคงและเด็ดเดี่ยว ทำงานโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา ทำงานเป็นระบบเป็นระเบียบ มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าและความพยายามของตนเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีในหมู่เพื่อน

นอกจากนี้ Strickland (1977 อ้างถึงในปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, 2539) ได้สรุปพฤติกรรมที่แสดงความเชื่ออำนาจในตนและความเชื่ออำนาจนอกตนไว้ในกลุ่มพฤติกรรมเด่นๆ ดังนี้

3.1 การต่อต้าน และการคล้อยตามต่ออิทธิพลต่อสังคม (resistance and conformity of social influence) ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน มีความสัมพันธ์กับการคล้อยตามผู้อื่นและพฤติกรรมให้ความร่วมมือใกล้ชิด บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะมีการตัดสินใจที่มั่นคงและเด็ดเดี่ยว ถึงแม้จะอยู่ภายใต้ความกดดันทางสังคม แต่บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนมักจะยอมแพ้แรงกดดันภายนอก โดยเฉพาะบุคคลที่มีอำนาจเหนือตนซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน นอกจากนี้ยังมีความต้องการที่จะรักษาอำนาจของตนไว้ และปฏิเสธอิทธิพลต่างๆ ที่มาจากที่อื่น

3.2 การค้นหาข้อมูลและการทำงาน (information seeking and task performance) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนจะสนองต่อความต้องการของผู้อื่นมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน และมีความรู้สึกไวต่ออิทธิพลของสังคมทุกชนิด มีการทำงานตามต้องการของสังคม แต่บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมุ่งอยู่ที่การทำงานโดยไม่คำนึงถึงอิทธิพลของสังคม ทำงานเป็นระบบระเบียบใช้กระบวนการแก้ปัญหาในการทำงานก่อนจะตัดสินใจแต่ละครั้งจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ จะแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานที่ยาก และจะแสดงความไม่พอใจถ้าประสบความสำเร็จในสิ่งง่ายๆ มีความตั้งใจในการศึกษาหาความรู้ สามารถหาสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดี จะเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากการทำงานมากกว่าที่จะเรียนรู้จากบุคคลอื่นหรืออิทธิพลของสังคมเพื่อช่วยในการตัดสินใจ บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะสนใจต่อการทำงานมากกว่าที่จะสนใจต่อสิ่งแวดล้อม

3.3 พฤติกรรมความสำเร็จ และความสามารถ (achievement and competence behaviors) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อพฤติกรรมความสำเร็จ นอกจากนี้จะเป็นบุคคลที่สนใจต่อการเรียนแล้ว ยังได้คะแนนดีจากการเรียนอีก ซึ่งเป็นรางวัลอย่างหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนประสบความสำเร็จในการศึกษาเพราะมีความเชื่อว่าความสามารถของตนเองมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ที่ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น

3.4 พฤติกรรมระหว่างบุคคล (interpersonal behaviors) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน มักจะเป็นบุคคลที่มีสังคมดีในหมู่เพื่อนและเข้ากันได้ดีกับบุคคลที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน โดยไม่มีความรู้สึกลำบากใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนจะรู้สึกลำบากใจ เมื่อ

ต้องมีความสัมพันธ์กับคนที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมักจะมีอารมณ์ดี ไม่โกรธง่าย มีสัมพันธภาพดี

กล่าวโดยสรุป บุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเชื่ออำนาจในตน จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และการพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น เห็นคุณค่าและทักษะความพยายามของตนเอง ใช้กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการตัดสินใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในเหตุผล มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอำนาจควบคุมตน

ผู้ที่เริ่มบุกเบิกการศึกษาเรื่องอำนาจควบคุมตน คือ Heider (1958) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน โดยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมองย้อนหลังกลับไปถึงความเชื่อของคนเพื่อพยายามค้นหาสาเหตุของการกระทำของบุคคล หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคมทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ Locus of control มีดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory)

แนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social learning theory) ของ Julian Rotter (1966) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพบนพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งได้จากประสบการณ์ที่ได้จากผู้อื่น ประสบการณ์ของคนการปฏิสัมพันธ์จะมีอิทธิพลต่อกันอย่างต่อเนื่อง โดยประสบการณ์ในอดีตมีผลต่อประสบการณ์ในปัจจุบันและประสบการณ์ในปัจจุบันสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้เรียนรู้ในอดีตได้เช่นกัน Rotter มีสมมุติฐานว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดโดยเป้าหมาย (goal-directed) โดยบุคคลจะพยายามเพื่อที่จะมุ่งตรงไปยังเป้าหมายที่ได้คาดการณ์ไว้ จะเห็นได้ว่าสำหรับ Rotter พฤติกรรมเกิดจากแรงจูงใจของบุคคลที่ถูกกำหนดโดยความคาดหวังถึงผลที่จะได้จากการกระทำ และ นำมาซึ่งรางวัลในอนาคต การเสริมแรงเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวเข้าใกล้หรือออกจากเป้าหมาย ลักษณะเด่นของ Rotter คือ การรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง ของ Bandura (1978) และการเสริมแรงของ Skinner (1953) เข้ามาไว้ด้วยกัน (Hjelle & Ziegler, 1992)

ประเด็นใหญ่ที่เห็นได้ชัดของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Rotter คือ เป็นการทำนายพฤติกรรมมนุษย์ในสถานการณ์จำเพาะ ในการจะทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้แม่นยำเพียงใด Rotter เชื่อว่าขึ้นกับตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัว และขึ้นกับการวิเคราะห์ถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ตัวอย่างละเอียดรอบครอบ ตัวแปรทั้ง 4 ตัวที่ว่า คือ

1) ศักยภาพในการแสดงพฤติกรรม (behavior potential) เป็นพฤติกรรมที่น่าจะเกิดขึ้น เหตุการณ์ในสถานการณ์หนึ่งหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการคาดคะเนถึงความสัมพันธ์ถึงการเสริมแรงเพียงตัวเดียวหรือหลายตัว ตัวอย่างเช่น ในงานเลี้ยงมีคนดูหมิ่นคุณ คุณจะตอบได้อย่างไร ในมุมมองของ Rotter โดยทั่วไปการที่ท่านจะตอบได้แบบใดขึ้นอยู่กับทางเลือกของท่าน โดยท่านอาจจะขอให้เขากล่าวคำขอโทษท่าน หรือท่านอาจทำเป็นไม่รับรู้แล้วเลี่ยงไปสนทนากับคนอื่นที่ท่านรู้สึกดีด้วย หรือท่านอาจจะชกหน้าเขาทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาวะการณที่ท่านเลือกแล้วพิจารณาแล้วว่าท่านสามารถแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นได้เช่นเดียวกับที่ท่านสามารถแสดงอาการรื่นเริงขบขันหรือการตะโกนได้ในสนามมวยแต่ไม่อาจทำเช่นนั้นได้เลยในงานพิธีศพ

2) ความคาดหวัง (expectancy) เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดด้วยการเสริมแรงในผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่มีลักษณะเฉพาะตามเหตุการณ์ เช่นการที่ท่านจะตัดสินใจไปงานเลี้ยงหรือไม่มันต้องขึ้นกับว่าประสบการณ์ในครั้งก่อนที่ท่านเคยไปนั้นท่านรู้สึกดีหรือไม่ ถ้าดีท่านก็คาดหวังว่างานนี้อาจจะทำให้ท่านรู้สึกดีเช่นเดียวกัน

3) คุณค่าของการเสริมแรง (reinforcement value) คล้ายกับการคาดหวังโดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ครั้งก่อน จากสถานการณ์หนึ่งนำสู่สถานการณ์หนึ่ง ในช่วงเวลาหนึ่ง คนแต่ละคนจะมีความแตกต่างของการอยากได้การเสริมแรง เช่น คนบางคนอาจชอบที่จะได้ตัวชมพูภาพยนตร์ฟรีมากกว่าการได้ตัวชมละครเวทีฟรี อาจทั้งยังสัมพันธ์กับความแตกต่างของอารมณ์และระดับสติปัญญาของแต่ละบุคคลในการให้ความสำคัญของตัวเสริมแรง ตามธรรมชาติของมนุษย์คาดหวังถึงรางวัลซึ่งเป็นผลจากกระทำ

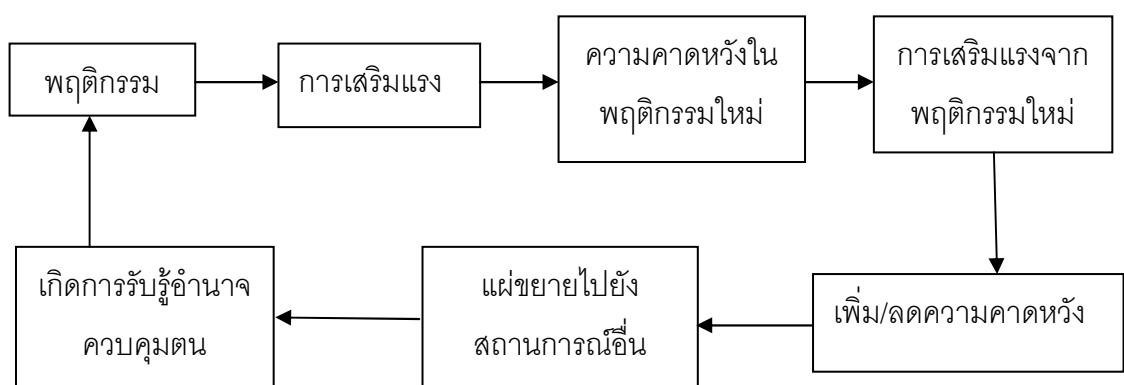
4. สภาพทางจิต (psychological situation) โดย Rotter เน้นถึงบทบาทหรืออิทธิพลของสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เช่น ถ้าเด็กคนหนึ่งมีผลการเรียนในเทอมที่แล้วไม่ดี จากเหตุการณ์นั้นทำให้เพื่อน ๆ ทำดีต่อเขา เอาใจเขา ดังนั้นในการทำนายพฤติกรรมของเขาเกี่ยวกับผลการเรียนว่าจะออกมาดีหรือไม่ดีต้องใช้ความระมัดระวัง ทั้งนี้เพราะเขาอาจใช้พฤติกรรมทางลบในคาดหวังต่อการแสดงพฤติกรรมเนื่องจากเขาอาจคาดหวังที่จะได้รับการเอาใจใส่จากเพื่อน ๆ อีกจึงไม่ใส่ใจในการเรียนทำให้ผลการเรียนไม่ดีเช่นเดียวกับในเทอมที่ผ่านมาได้

จากตัวแปรที่กล่าวมาอาจสรุปในรูปของการคำนวณได้ดังนี้ คือ

$$\text{Behavior potential} = \text{Expectancy} + \text{reinforcement}$$

อำนาจควบคุมตนเป็นลักษณะทางบุคลิกภาพอันเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ดังที่ Rotter (1966) ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งลงไปและได้รับการเสริมแรงบุคคลนั้นจะเกิดความคาดหวัง (expectancy) ว่าหากเขาแสดงพฤติกรรมเดิมซ้ำอีก ในสภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกันกับสภาพการณ์เดิม เขาก็จะได้รับการเสริมแรงอีก ถ้าหากเหตุการณ์เป็นไปตามที่เขาคาดหวังไว้ความคาดหวังของเขาจะเพิ่มขึ้น หากผิดหวัง ความคาดหวังของเขาจะลดลง การลดหรือการเพิ่มความคาดหวังนี้จะก่อตัวขึ้นจากพฤติกรรมหรือเหตุการณ์เฉพาะอันใดอันหนึ่งก่อน แล้วจึงขยายผลครอบคลุม (generalize) ไปยังพฤติกรรมอื่นหรือเหตุการณ์อื่น ๆ ที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าคุณคล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์เดิม กลายเป็นบุคลิกภาพประจำตัวบุคคล ถ้าประสบการณ์ที่ผ่านมาได้รับการเสริมแรงบ่อยครั้งเมื่อแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นจะเป็นผลให้บุคคลนั้นเชื่อว่า สิ่งที่ได้รับการเสริมแรงเป็นผลที่เกิดจากทักษะหรือความสามารถของตนจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายในตน แต่หากบุคคลรับรู้ว่าการเสริมแรงและการเสริมแรงเป็นอิสระต่อกัน (ไม่เกี่ยวข้องกัน) ทำให้บุคคลรับรู้ว่ามีสิ่งที่ได้รับหรือผลการกระทำเกิดจาก โชค ความบังเอิญ หรือสิ่งที่มีอิทธิพลเป็นตัวบังนดาลให้เกิดขึ้น จะทำให้บุคคลเชื่อว่าสิ่งที่ได้รับเป็นผลมาจากสิ่งที่มีอำนาจเหนือการควบคุมของตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจควบคุมภายนอกตน ทำให้มีความแตกต่างในความคิดเรื่องความสามารถ (competence) ความไร้อำนาจ (powerlessness) และความรู้สึกแปลกแยกและการสิ้นหวัง (learned helplessness)

อาจสรุปเป็นภาพแทนคำอธิบายของ Rotter (1966) ซึ่งทฤษฎีได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเสริมแรง ความคาดหวัง และอำนาจควบคุมตน

Rotter (1966) ยืนยันว่ารางวัลไม่ได้เป็นตัวการที่ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น แต่ความเชื่อของบุคคลที่ว่าบางสิ่งเป็นตัวนำมาซึ่งรางวัลต่างหากที่ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น หากบุคคลไม่เชื่อว่ารางวัลที่พวกเขา ได้รับเป็นผลมาจากบางสิ่งๆ ที่พวกเขาทำ พวกเขา ก็จะไม่มีความคาดหวังว่าพฤติกรรมของพวกเขาจะนำมาซึ่งรางวัลในอนาคต สรุปได้ว่ารางวัลไม่ได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในอนาคต

McCormick (2007) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมกับชั้นของอาชีพครู เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศออสเตรเลีย โดยใช้แนวคิดทฤษฎีระยะของวิชาชีพครูของ Huberman (1989) และ Super (1990) และทฤษฎีความเชื่ออำนาจควบคุม ของ Levenson (1981) ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมกับชั้นของอาชีพครูมีลักษณะเป็นพลวัต และเป็นความสัมพันธ์แบบสองทิศทาง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาความเชื่ออำนาจในตนโดยบูรณาการแนวคิดของ Rotter (1966) และ Strickland (1977) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนไว้ว่าเป็นผู้ที่มีการตัดสินใจมั่นคงและเด็ดเดี่ยว ทำงานโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา เป็นระบบระเบียบ มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และมีความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนั้นๆ จากแนวคิดดังกล่าวได้สรุปพฤติกรรมความเชื่ออำนาจในตนในเชิงการรับรู้ในผลตอบแทนจากการกระทำของบุคคลซึ่งแตกต่างจากแนวคิดทฤษฎีอื่นที่เน้นการควบคุมพฤติกรรมตามการรับรู้

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy)

3.1 คำนิยามของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นการประเมินศักยภาพของตนเองต่อกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ หากผู้เรียนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงย่อมมีแนวโน้มว่าผู้เรียนจะสามารถปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง คือการได้เห็นตัวแบบของผู้เรียนในชั้นเรียน จะให้ประสิทธิผลสูงกว่าการเรียนรู้จากผู้สอน รวมทั้งการได้รับแรงจูงใจจากสิ่งแวดล้อมการเรียน จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการเรียนและการแสดงพฤติกรรมต่างๆ

Bandura (1986) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าสามารถกระทำบางอย่างในเหตุการณ์หนึ่งได้หรือไม่ ซึ่งในเหตุการณ์นั้นบางครั้งอาจไม่ชัดเจน แปลกใหม่ ไม่สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ โดยปัจจัยที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์เหล่านั้นส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียดขึ้นได้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้

ความสามารถของตนเองไม่ได้มีเพียงทักษะที่บุคคลมีในขณะนั้นเท่านั้น หากแต่ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลว่าสามารถทำสิ่งใดได้ด้วยทักษะที่มีอยู่ โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ด้วย

Baldwin (1998) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เป็นความสามารถในการตัดสินใจหรือจัดการกับพฤติกรรมเกี่ยวกับความพยายาม ความอดทน ซึ่งความเชื่อนี้จะส่งผลในระยะยาว

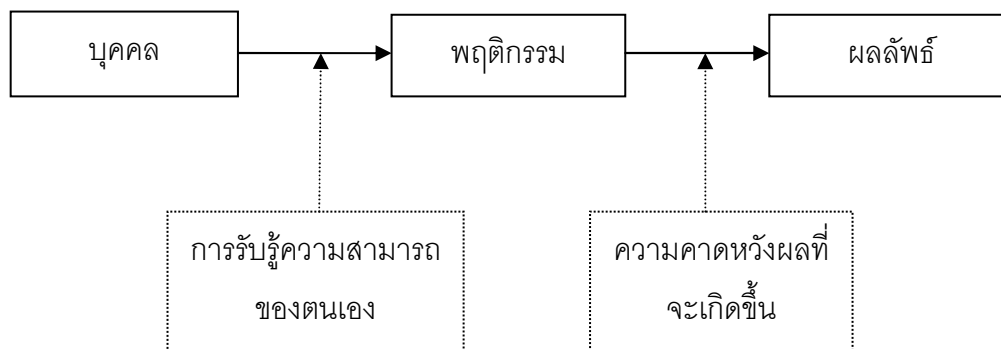
3.2 ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (social cognitive theory) ซึ่งแนวคิดด้านทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้องค์ประกอบด้านบุคคลเป็นสำคัญ วิธีการหนึ่งที่สามารถสร้างการเรียนรู้คือการที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างถูกต้องจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ได้

Bandura (1977) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรม การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

1. ความคาดหวังในความสามารถของตน (efficacy expectation) ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นคำว่า “การรับรู้ความสามารถของตนเอง” (self-Efficacy) และให้คำนิยามว่าเป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้

2. ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น (outcome expectation) หมายถึง ความคาดหวังที่บุคคลมีต่อพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่จะปฏิบัติที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ เป็นการหวังในผลที่จะเกิดขึ้นที่เนื่องมาจากพฤติกรรมที่ได้กระทำไปแล้ว ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่เกิดขึ้น (Bandura, 1977)

จากภาพข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองตัวแปรนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งจะเห็นได้จากตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1977)

		ความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	
		สูง	ต่ำ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะกระทำแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำ
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่กระทำ	มีแนวโน้มที่จะกระทำแน่นอน

จากตารางข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสูงจะมีแนวโน้มที่จะกระทำกิจกรรม หรือพฤติกรรมนั้นแน่นอน
2. บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มีความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสูงจะมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำกิจกรรม หรือพฤติกรรมนั้น
3. บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง มีความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่ำจะมีแนวโน้มที่จะไม่กระทำกิจกรรม หรือพฤติกรรมนั้น
4. บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ มีความคาดหวังเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสูงจะมีแนวโน้มที่จะกระทำกิจกรรม หรือพฤติกรรมนั้นแน่นอน

3.3 การวัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Lee & Bobko (1994) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองตามแนวทฤษฎีของ Bandura (1977) ที่ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวข้องกับสถานการณ์เฉพาะ และประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติเกี่ยวกับขนาดความยากของงาน มิติเกี่ยวกับการแผ่ขยาย และมิติเกี่ยวกับความเข้ม ในการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองที่จะนำเสนอต่อไปนี้ไม่ว่าจะใช้วิธีใดก็ตาม คะแนนที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบุคคลจะถูกประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ โดยมีวิธีการวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองดังนี้

1) การวัดความเข้ม (self- efficacy strength) เป็นวิธีที่นำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด วิธีการวัดทำได้โดยการถามผู้ตอบถึงความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่มีความยากของงานเพิ่มขึ้นได้เพียงใด ข้อคำถามมักมีลักษณะให้ประเมินความมั่นใจจากไม่มีความมั่นใจ (0) จนถึงมีความมั่นใจเต็มที่ (10) หรืออาจทำโดยใช้มาตราส่วนแบบอื่นๆ ก็ได้ เช่น จาก 0% ถึง 100%

2) การวัดขนาด (self- efficacy magnitude) เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองรองลงมาจากวัดความเข้ม วิธีการวัดจะทำโดยการถามผู้ตอบว่าเขาสามารถปฏิบัติงานที่กำหนดให้ที่มีความยากขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งคำถามมักจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนชนิด ใช่/ไม่ใช่ (yes/no scale) คำตอบ “ใช่” จะมีคะแนน 1 คะแนน คำตอบ “ไม่ใช่” จะมีคะแนน 0 คะแนน ดังนั้นหากได้คะแนนสูงแสดงว่ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง

3) การวัดแบบผสม คือ การวัดที่ใช้วัดทั้งความเข้มและขนาดของความยาก โดยใช้ข้อคำถามเดียวแต่มีคำตอบแยกกันเป็น 2 ช่อง ช่องหนึ่งเป็นแบบ ใช่/ไม่ใช่ ส่วนอีกช่องหนึ่งจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่าหรือให้ประเมินเป็นร้อยละ การรวมคะแนนทำโดยการรวมคะแนนของความเข้มเฉพาะข้อที่ผู้ตอบตอบว่า “ใช่”

4) เป็นวิธีวัดความเข้มและขนาดของความยากเหมือนกับวิธีที่ 3 แต่มีข้อแตกต่างกัน คือ แปลงคะแนนดิบ (raw score) ให้เป็นคะแนนฐาน (Z Score)

5) การวัดความเข้มโดยใช้ข้อคำถามเพียงข้อเดียวเกี่ยวกับงานที่กำหนดแล้วให้ผู้ตอบประเมินค่าระดับความมั่นใจของตนเองต่อการทำงานที่กำหนดนั้น

3.4 คุณลักษณะของบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง

กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา (2539) กล่าวว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีคุณลักษณะและแนวคิดดังนี้

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ครบถ้วนการกล้ารับผิดชอบเมื่อกระทำผิด
- 2) แสดงพฤติกรรมด้วยการกระทำ และคำพูดที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในและนอกห้องเรียน ในลักษณะต่างๆ
- 3) มีความเชื่อมั่นในการกระทำของตนเอง และมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จในสิ่งที่ได้กระทำ
- 4) ยึดถือความเชื่อของตนเองอย่างมั่นคง มีเหตุผล ไม่คล้อยตามผู้อื่นโดยปราศจากการไตร่ตรอง
- 5) มีความคล่องตัวสูง มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ
- 6) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 7) รับผิดชอบต่อผู้นำโดยปราศจากการลังเล คาดหวังว่าจะได้เป็นผู้นำในบางโอกาส
- 8) ไม่หลีกเลี่ยงปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
- 9) กล้าแสดงความสามารถและความคิดเห็นของตนเอง หรือกล้าซักถามข้อสงสัยต่างๆ
- 10) การพึ่งตนเองในการแก้ปัญหาด้วยความสามารถของตนเอง
- 11) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นมิตรกับผู้อื่นได้ง่าย

Bandura (1997) กล่าวว่า ผู้เรียนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีคุณลักษณะเฉพาะได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเรียนอย่างเต็มที่ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเพียรที่ต่อเนื่อง มีการตอบสนองทางอารมณ์ทางลบในระดับน้อยเมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ยากกว่าความสามารถที่มีอยู่

3.5 การรับรู้ความสามารถของครู

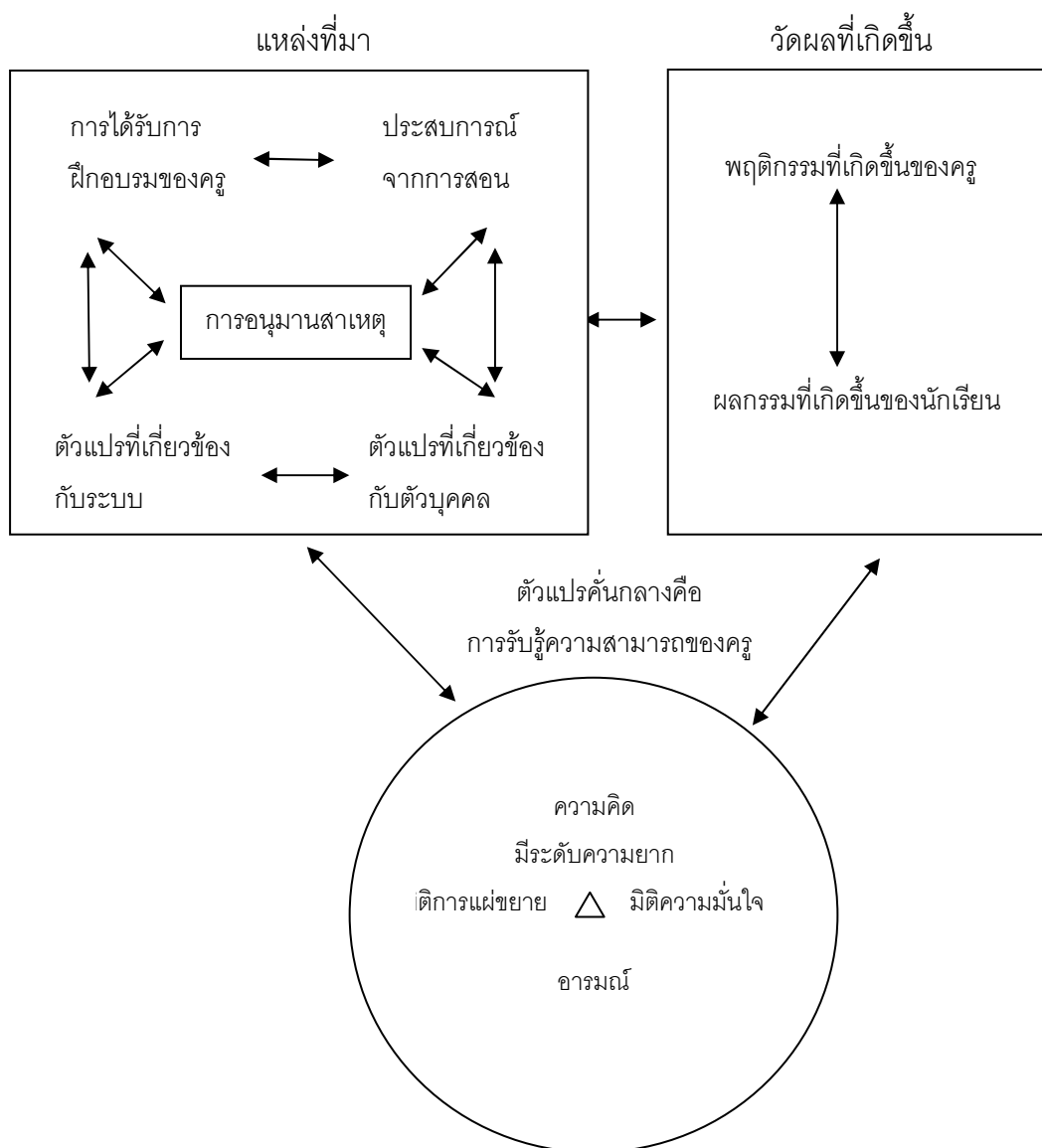
การรับรู้ความสามารถของครู หมายถึง ความเชื่อหรือการตัดสินใจของครูผู้สอนว่าตนมีความสามารถที่จะสอนนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้และทำได้ในระดับ โดยเฉพาะการสอนนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียนรู้หรือนักเรียนที่มีแรงจูงใจในการเรียนต่ำ (Gibson and Dembo, 1984)

การรับรู้ความสามารถของครูประกอบด้วย 2 องค์ประกอบตามฐานทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา เรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1977, 1982) จากการเล่นของ Gibson and Dembo (1984)

- 1) การรับรู้ความสามารถในการสอนของตน (Personal Teaching Efficacy) หมายถึงความเชื่อของครูที่ว่า เขาสามารถมีอิทธิพลเหนือการเรียนรู้ของนักเรียน นั่นคือ ครูมีความสามารถ มีทักษะที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

2) การรับรู้ความสามารถในการสอนโดยทั่วไป (Teaching Efficacy) หมายถึง ความเชื่อของครูที่ว่า การสอนโดยทั่วไปมีประสิทธิภาพสามารถเอาชนะอุปสรรคจากภายนอกได้ นั่นคือ การสอนจะสามารถจัดการควบคุมสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อนักเรียนได้ เช่น ปัจจัยภูมิหลัง ประสบการณ์เดิม ครอบครัว สติปัญญาของนักเรียน

Denham and Michael (1981) ได้เสนอแนวคิดสำหรับการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของครูไว้ว่า ควรศึกษาใน 3 องค์ประกอบซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามโมเดลต่อไปนี้



ภาพที่ 2.4 โมเดลสำหรับการศึกษาการรับรู้ความสามารถของครู

(Denham and Michael, 1981)

จากโมเดลดังกล่าว Denham and Michael ได้อธิบายองค์ประกอบที่ควรศึกษาไว้ดังนี้

1) การรับรู้ความสามารถของครู การรับรู้ความสามารถของครูถือเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Intervening variable) นั่นคือ เป็นตัวแปรสื่อกลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของครูกับผลที่เกิดขึ้นจากการรับรู้ความสามารถของครู ในการวัดการรับรู้ความสามารถของครู ควรวัดทั้งในด้านความคิดและอารมณ์ ตามการเสนอของแบนดูราในปี 1977 ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรกคือ การแผ่ขยายการรับรู้ความสามารถของครูไปยังสภาพการณ์การสอนอื่น ๆ (generality) มิติที่สอง คือ มิติระดับหรือขนาดความยากของงานที่ครูรับรู้ว่ามีความสามารถที่จะทำได้ (Magnitude) มิติที่สาม คือ มิติความมั่นใจของครูที่เชื่อว่าเขาสามารถทำได้ (Strength)

2) สภาพการณ์ซึ่งเป็นแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของครู แบ่งเป็น 5 ประเภท คือ

2.1) การได้รับการฝึกอบรมของครู (Teacher training) การที่ครูได้รับการฝึกอบรมนอกจากช่วยเพิ่มความสามารถให้กับครูตามความเป็นจริงแล้ว ยังทำให้ครูมีความมั่นใจในความรู้ของตนเกี่ยวกับเรื่องฝึกอบรมอย่างเป็นพิเศษ และการได้รับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญนี้จะทำให้ครูที่ได้รับการฝึกอบรมรู้สึกว่าคุณมีความสามารถคล้ายคลึงกับผู้เชี่ยวชาญอีกด้วย

2.2) ประสบการณ์จากการสอน (Teaching experiences) ประสบการณ์ความสำเร็จหรือล้มเหลวจากการสอน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของครู โดยครูที่มีประสบการณ์ความสำเร็จจากการสอนสูง จะช่วยเพิ่มการรับรู้ความสามารถของครูให้สูงขึ้น ความสำเร็จจากประสบการณ์การสอนนี้ ครูอาจได้รับจากข้อมูลย้อนกลับของนักเรียนแล้วนำมาตีความว่าตนประสบความสำเร็จไปตามความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาของประสบการณ์การสอนก็มีความสำคัญ ดังเช่นผลการวิจัยของ Jersild (1966) ซึ่งพบว่า ครูที่เพิ่งเริ่มทำการสอน มีประสบการณ์ทางการสอนน้อยมักมีความวิตกกังวลสูง

2.3) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบ (System variables) การรับรู้ความสามารถของครูอาจได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา เช่น

(1) ตำแหน่งในอาชีพ (The career ladder) ระบบตำแหน่งในอาชีพมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคล การเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้นอาจทำให้เกิดความไม่เสมอภาคได้ แนวทางที่จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจกับตำแหน่งนั้น ควรเปิดโอกาสให้ครูซึ่งมีอายุน้อยแต่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งสามารถเลื่อนสู่ตำแหน่งในระดับสูงได้ (Bush, 1970)

(2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in decision making) การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างมาก Lieberman (1956) ได้

ยืนยันคำกล่าวนี้ไว้ว่า ลูกจ้างจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเมื่อเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่เขาทำ นอกจากนี้งานวิจัยพบว่า การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่า มีประโยชน์ ช่วยลดความรู้สึกกลัวหรือความรู้สึกไม่มีความสำคัญในหมู่คนอื่น ๆ ด้วย (Likewise Stibert, 1970)

(3) ความท้าทาย (Challenge) McLaughlin and Marsh (1978) ได้เสนอไว้ว่า ครูจะเพิ่มความพยายามในการสอนมากขึ้น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำการสอนที่ต้องใช้รูปแบบหรือวิธีการสอนที่หลากหลาย และได้สัดส่วนจำนวนชั่วโมงที่สอนมากกว่าครูท่านอื่น นั่นคือความยุ่งยากของงานจะทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญมากกว่าครูท่านอื่น

(4) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Support from administration) ผู้บริหารมีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของครู มีงานวิจัยพอสมควรที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินประสิทธิภาพของโรงเรียนและการรับรู้ความสามารถของครู

(5) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Support from peers) การได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นปัจจัยแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของครูอยู่อย่างหนึ่ง ครูที่ไม่เคยได้รับการยอมรับหรือความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานหรือนักเรียน จะขาดความเชื่อมั่นในคุณค่าและความสามารถของตน ซึ่งทำให้ยากต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถ

2.4) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล (Personal variable) ตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลมักส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนโดยผ่านการอนุมานสาเหตุ เช่น บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอนุมานสาเหตุความล้มเหลวว่า เนื่องมาจากการขาดความพยายามของตน ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมีแนวโน้มที่จะอธิบายความล้มเหลวว่า เนื่องมาจากขาดความสามารถของตน Bar – Ta (1978) พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (self - esteem) ของบุคคลเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการอนุมานสาเหตุ นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างในเรื่องของเพศที่ว่า เพศหญิงมักอนุมานสาเหตุความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานไปที่โชค (Feather, 1969) ส่วนในเรื่องของอัตมโนทัศน์ (self - concept) มีการศึกษาพบว่า อัตมโนทัศน์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการสอนของนักศึกษาฝึกสอนได้ร้อยละ 26 (Noad, 1979)

2.5) การอนุมานสาเหตุ (Causal attribution) ตามโมเดลที่เสนอในภาพที่ 2.4 การเกิดการรับรู้ความสามารถของครูนั้นต้องผ่านกระบวนการทางปัญญาหรือความคิด (cognitive) และอารมณ์ (affective) ซึ่งจะส่งผลต่อการอนุมานสาเหตุ Bar – Tal (1978) ได้

อธิบายไว้ว่า การอนุমানสาเหตุมักส่งผลทั้งในด้านความรู้สึก ได้แก่ การเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ (pride) หรือ ความรู้สึกละอาย (shame) และด้านความคิด คือ ความคาดหวังในความคล้ายคลึงของผลที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสรุปได้ดังนี้

(1) การอนุমানสาเหตุความสำเร็จจากความสามารถจะนำไปสู่การเพิ่มความภาคภูมิใจและคาดหวังว่าจะมีความคล้ายคลึงของผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

(2) การอนุমানสาเหตุความสำเร็จจากความพยายามจะนำไปสู่การเพิ่มความภาคภูมิใจและคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

(3) การอนุমানสาเหตุความสำเร็จจากความยากของงานจะนำไปสู่การลดความภาคภูมิใจและคาดหวังว่าจะมีความคล้ายคลึงของผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

(4) การอนุমানสาเหตุความสำเร็จจากโชคจะนำไปสู่การลดความภาคภูมิใจและคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

(5) การอนุমানสาเหตุความล้มเหลวจากความสามารถจะนำไปสู่การเพิ่มความละอายและคาดหวังว่าจะมีความคล้ายคลึงของผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

(6) การอนุমানสาเหตุความล้มเหลวจากความพยายามจะนำไปสู่การเพิ่มความละอายและคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

(7) การอนุমানสาเหตุความล้มเหลวจากความยากของงานจะนำไปสู่การลดความละอายและคาดหวังว่าจะมีความคล้ายคลึงของผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

(8) การอนุমানสาเหตุความล้มเหลวจากโชคจะนำไปสู่การลดความละอายและคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

การที่ครูประทับใจความสำเร็จในการสอนแล้วคาดหวังว่าจะมีความคล้ายคลึงของผลที่เกิดขึ้นในอนาคต จะเป็นตัวนำทำให้ครูมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ มีอิทธิพลในทางบวกต่อนักเรียน

3) ผลที่ขึ้นเกิดจากการรับรู้ความสามารถของครู แบ่งเป็น ผลที่เกิดขึ้นของครูและนักเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1) พฤติกรรมของครู (Teacher behaviors)

(1) พฤติกรรมในชั้นเรียน (classroom behaviors) การรับรู้ความสามารถของตนส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในด้านความเพียรพยายาม ความกระตือรือร้นในการทำงาน ครูที่รับรู้ความสามารถสูงจะมีความมานะพยายามในการสอน พัฒนากิจกรรมให้มีความท้าทาย สร้างบรรยากาศในการเรียนให้เป็นไปในทางบวก และพยายามกระตุ้นนักเรียนแต่ละ

คนให้มีความกระตือรือร้นสนใจในการเรียน นอกจากนี้ครูที่รับรู้ความสามารถแตกต่างกันจะมีการควบคุมความคิดของนักเรียน (pupil control ideology) แตกต่างกันด้วย โดยครูที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำจะมีการควบคุมความคิดของนักเรียนไปในทางที่เข้มงวดมากกว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูง (Barfield and Burlingame, 1974)

(2) การสนับสนุนนวัตกรรม (support of innovation) การรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความเต็มใจนำเอานวัตกรรม อุปกรณ์ วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในการเรียนการสอน (Berman, 1977)

(3) การเป็นผู้ชำนาญในกิจกรรม (professional activities) ครูที่รับรู้ความสามารถสูงจะมีแรงจูงใจจากภายใน (intrinsic motivation) ในการทำกิจกรรม ทำให้มีความชำนาญในการทำกิจกรรมมากกว่าครูที่ได้รับแรงจูงใจในการทำกิจกรรมจากภายนอก (McLaughlin and Marsh, 1978; Berman et al., 1977)

(4) ความรู้สึกว่าคุณยังมีความสามารถ (remaining in the teaching profession) ผู้ที่ประกอบอาชีพครูเป็นวิชาชีพและทำการสอนอยู่ในโรงเรียนจะรู้สึกว่าตนมีความสามารถ มีความสำคัญในโรงเรียนมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพครูเป็นวิชาชีพ มีการศึกษาพบว่า ครูที่รับรู้ความสามารถต่ำมักลาออกจากการเป็นครูในโรงเรียน และพบว่าผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพครูเป็นวิชาชีพ (ไม่ได้สอนอยู่ในโรงเรียน) จะรับรู้ความสามารถของตนต่ำกว่าครูซึ่งสอนอยู่ในโรงเรียน (Bush, 1970; Corey, 1970; Stinnet, 1970)

3.2) ผลกระทบที่เกิดขึ้นของนักเรียน (student outcomes)

(1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (student achievement outcomes) การรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและยังสามารถเป็นตัวทำนายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 21 (Berman, McLaughlin, Bass, Pauly and Zellman, 1977) เมื่อครูได้คาดหวังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนว่าเป็นเช่นใดแล้ว ครูมีแนวโน้มในการพยายามทำให้เป็นไปดังที่คาดหวัง (self fulfilling prophecies) (Rosenthal and Jacobson, 1968)

(2) ความรู้สึกของนักเรียน (student affective outcomes) การรับรู้ความสามารถของครูมักส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของนักเรียน โดยผ่านความรู้สึกที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ทางวิชาการของนักเรียน มีการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับความเชื่อที่ว่าอำนาจการควบคุมมาจากแหล่งภายในตนเองของนักเรียน (internal locus of control) ตัวแปรความรู้สึกทั้งของนักเรียนและของครูอันได้แก่ อำนาจในการควบคุม อัตมโน

ทัศน์ (self - concept) และจริยธรรมในโรงเรียน (school moral) สามารถทำนายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนได้ร้อยละ 21 และทำนายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านได้ร้อยละ 14 (Salazar, 1977)

(3) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของนักเรียน (student behavioral outcomes) ครูที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำมักเกิดความเครียดและโกรธเมื่อนักเรียนกระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ มักควบคุมนักเรียนโดยการออกกฎที่เข้มงวดและมีการลงโทษนักเรียนมากกว่าครูที่รับรู้ความสามารถของตนสูง จากพฤติกรรมดังกล่าวนี้ของครูจะยิ่งทำให้นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเพิ่มมากขึ้น หรือมีความรุนแรงของพฤติกรรมที่เป็นปัญหามากขึ้นในนักเรียนที่เป็นปัญหาอยู่แล้ว

Ashton (1984) ได้อธิบายคุณลักษณะที่แตกต่างกันของครูที่รับรู้ความสามารถสูงต่ำไว้ดังต่อไปนี้

1) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ครูที่รับรู้ความสามารถสูงจะรู้สึกว่าการทำงานกับนักเรียนนั้นมีความสำคัญและมีความหมาย รู้สึกว่าตนเองมีอิทธิพลมีผลกระทบต่อนักเรียนและรู้สึกประสบความสำเร็จในการสอน ส่วนครูที่รับรู้ความสามารถต่ำจะรู้สึกกังวลใจ ท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นในการสอน รู้สึกว่าตนล้มเหลว หหมดกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จ

2) การคาดหวังในพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ครูที่รับรู้ความสามารถสูงจะคาดหวังว่านักเรียนสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและปรับปรุงพฤติกรรมได้ ส่วนครูที่รับรู้ความสามารถต่ำจะคาดหวังว่านักเรียนของตนจะประสบความสำเร็จซึ่งจะส่งผลในทางลบต่อการนำไปสู่ความพยายามในการสอนของครู

3) การตอบสนองต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ครูที่รับรู้ความสามารถสูงมีความเชื่อว่าการตอบสนองของเขา จะนำไปสู่การทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ จึงตอบสนองต่อการเรียนของนักเรียนในแง่บวก มีการชี้แนะ กระตุ้นความสนใจของนักเรียน และเมื่อนักเรียนประสบกับความล้มเหลว เขาจะตอบสนองไปในแนวทางที่เขาอาจจะช่วยเหลือนักเรียนได้มากขึ้น โดยไม่บอกว่าเป็นนักเรียนโง่ หรือดูแลนักเรียน

4) การใช้กลวิธีที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ครูที่รับรู้ความสามารถสูงจะมีการวางแผนในการเรียนรู้ของนักเรียน ตั้งเป้าหมายทั้งของตนเองและของนักเรียน และมีการวางแผนกลวิธีที่จะนำเขาไปสู่ความสำเร็จ ส่วนครูที่มีการรับรู้ความสามารถต่ำจะไม่มีที่ตั้งเป้าหมายที่จำเพาะสำหรับนักเรียนของเขา ไม่แน่ใจว่าจะอะไรที่ให้นักเรียนประสบความสำเร็จและไม่มีการวางแผนกลวิธีในการสอนเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

5) ความรู้สึกในทางบวกต่อการสอนของนักเรียน ครูที่รับรู้ความสามารถสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง การสอน และตัวนักเรียน แตกต่างกับครูที่รับรู้ความสามารถต่ำที่มักรู้สึกในทางลบเกี่ยวกับงานสอนและนักเรียน

6) ความรู้สึกมีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียน ครูที่รับรู้ความสามารถสูงจะมีความเชื่อมั่นว่าเขาสามารถมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนครูที่รับรู้ความสามารถต่ำจะรู้สึกว่าตนเองไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือล้มเหลวของนักเรียนเท่าใดนัก

7) ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายกับนักเรียน ครูที่รับรู้ความสามารถสูงจะมีความรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของนักเรียน จะเสี่ยงตั้งเป้าหมายร่วมกับนักเรียน ส่วนครูที่รับรู้ความสามารถต่ำ จะรู้สึกว่าตนเองไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเป้าหมายของนักเรียน

8) ความรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับนักเรียน ครูที่รับรู้ความสามารถสูงจะเปิดโอกาสให้นักเรียนตัดสินใจ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลการตัดสินใจนั้นกับนักเรียนด้วย ส่วนครูที่รับรู้ความสามารถต่ำจะมีการบังคับเอาการตัดสินใจจากนักเรียน โดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจหรือร่วมรับผิดชอบผลการตัดสินใจใด ๆ ทั้งสิ้น

นอกจากนี้ Ashton (1984 cited in Reeve, 1996) ยังได้สรุปถึงสาเหตุที่ทำให้ครูที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำมีลักษณะดังที่กล่าวมาว่า มีสาเหตุเนื่องมาจากความเชื่อต่าง ๆ 3 ประการ คือ

- 1) เชื่อว่าระดับสติปัญญาของนักเรียน เป็นคุณลักษณะประจำตัวที่คงที่ (stable trait) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
- 2) เชื่อว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมของครูกับการเรียนรู้ของนักเรียนน้อยมาก
- 3) เชื่อว่าการยอมรับ การเปิดโอกาส การสนับสนุนอิสระในตน (autonomy supportive)

มีความสัมพันธ์กับนักเรียนเพียงเล็กน้อย โดยเฉพาะนักเรียนที่ไม่สนใจเรียนหรือเป็นปฏิปักษ์กับครู ดังนั้นการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของครู ควรมุ่งไปจัดการโปรแกรมการศึกษาของครู ให้เปลี่ยนความเชื่อใน 3 ประการดังกล่าว พัฒนาให้ครูมีความเชื่อว่าจะระดับสติปัญญาของนักเรียนนั้นเปลี่ยนแปลงได้ หากครูได้พยายามใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม พฤติกรรมการยอมรับ เปิดโอกาส และการสนับสนุนอิสระในตนของครูมีความสำคัญกับการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้กับครูควรจัดการฝึกอบรมให้ครูได้มีประสบการณ์ในการสอนนักเรียนในลักษณะต่าง ๆ ด้วย เช่น เด็กที่มีการจูงใจในการเรียนต่ำ เด็กที่มีความสามารถพิเศษ เด็กที่ขาดความกระตือรือร้นในการเรียน เด็กไฮเปอร์แอคทีฟ เด็กเฉื่อยชา ฯลฯ

Gibson and Dembo (1985) ได้รวบรวมข้อเสนอของ Denham and Michale (1981) และ Ashton (1984) รวมทั้งผลการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่เพิ่มขึ้น แล้วสรุปปัจจัยที่ทำนายหรือเพิ่มการรับรู้ความสามารถของครูไว้ดังต่อไปนี้

1) การศึกษาอบรมของครู (teacher education) การได้รับการศึกษาอบรมของครูมีความสำคัญต่อการรับรู้ความสามารถ ครูโดยมากมักมีปัญหาในเรื่องการฝึกเพื่อเตรียมจัดการกับชั้นเรียนในสภาพจริง เช่น ครูที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากโรงเรียนระดับชั้นกลาง ๆ แต่ได้บรรจุสอนจริงในโรงเรียนที่นักเรียนมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมต่ำ ครูมักไม่ได้เตรียมตัวเพื่อรับกับสภาพที่แตกต่างออกไป หรือในบางรายมีประสบการณ์ในการสอนนักเรียนที่มีความสามารถในระดับกลางหรือระดับสูง เมื่อประสบกับนักเรียนที่เรียนรู้อย่างดี ก็อาจรู้สึกท้อแท้ได้ ทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองขาดความรู้ขาดทักษะในการเผชิญกับปัญหา การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูจะเพิ่มมากขึ้นหากครูได้มีประสบการณ์ในการสอน ได้เผชิญกับปัญหาในสภาพการณ์ที่หลากหลาย

2) การคบหาสมาคมของครู (socialization of teacher) ผู้ที่เป็นครูใหม่ ๆ มักพยายามทุ่มเทงานเพื่อความสำเร็จในอาชีพ แต่อย่างไรก็ตาม ในสภาพสังคมครู ครูใหม่มักต้องเผชิญหรือมีความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับครูที่มีประสบการณ์แล้ว และมักจะได้รับการช่วยเหลือเมื่อมาทำงานเร็วหรือขยันทำงาน มีการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถของครู ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ได้รับการอบรมมากกับครูที่มีประสบการณ์หรือได้รับการฝึกอบรมน้อย พบว่าครูที่มีประสบการณ์หรือได้รับการฝึกอบรมน้อยจะขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (Gibson and Brown, 1982)

3) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual difference) ครูที่รับรู้ความสามารถของตนต่างกันจะอนุมานสาเหตุความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงานแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างของการอนุมานสาเหตุจะเชื่อมโยงไปตามการเห็นคุณค่าในตน (self-esteem) เพศ และประสบการณ์ตามวัฒนธรรมของแต่ละคนด้วย ครูที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะอนุมานสาเหตุของความสำเร็จในการเรียนของนักเรียนว่ามาจากความสามารถของตน ส่วนครูที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำจะอนุมานสาเหตุว่ามาจากสิ่งภายนอก และในสภาพการณ์ที่นักเรียนประสบความล้มเหลว ครูที่รับรู้ความสามารถของตนต่ำจะยอมรับได้น้อย และอนุมานสาเหตุไปที่การขาดความสามารถหรือภูมิหลังของนักเรียนมากกว่าที่จะโทษความสามารถของตนเป็นการป้องกันตนเอง (ego defensive) ส่วนครูที่รับรู้ความสามารถของตนสูงจะอนุมานว่ามาจากกรณีที่ตนยังพยายามไม่พอซึ่งนำไปสู่การเพิ่มความพยายามที่มากขึ้น

4) โครงสร้างการจัดการของโรงเรียน (school organization structure) การจัดการของโรงเรียนที่แตกต่างกัน เช่น การจัดให้ครูได้ทำงานเป็นทีม การมีชั่วโมงโฮมรูม การจัดแบ่งเวลา จัดกิจกรรม นโยบายของโรงเรียน จะมีผลให้ครูรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกันด้วย

5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participative decision making) การรับรู้ความสามารถของครูมีความสัมพันธ์กับการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หากครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการบางอย่างจะนำไปให้ครูรับรู้ความสามารถของตนในโครงการนั้น (McLaughlin and Marsh, 1978) นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้สึกท้อแท้ของครูมีความสัมพันธ์กับการไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และมีการแยกตัวออกไป

6) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง (parent – teacher relation) ครูจะรู้สึกท้อแท้เบื่อหน่ายเมื่อพบว่า ผู้ปกครองของนักเรียนไม่ให้ความสนใจในกิจกรรมของทางโรงเรียนอย่างเพียงพอ หรือไม่แสดงการเห็นคุณค่าในการทำงานของครู อันจะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในที่สุด

3.6 งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Goor (1990) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถและความอดทนในงานของครูที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อทำนายว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนมาหลายปีจะรับรู้ความสามารถ และมีความอดทนในงานสูงกว่าครูที่อยู่ในช่วงฝึกหัดและครูที่เพิ่งเริ่มประกอบอาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาจาก 7 โรงเรียน แบ่งเป็น ครูที่อยู่ในช่วงฝึกหัด ครูที่เพิ่งเริ่มประกอบวิชาชีพ และครูที่มีประสบการณ์มาแล้วหลายปี ข้อมูลที่สำรวจ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของครู และความอดทนในงาน การรับรู้ความสามารถทั้งในมิติความสามารถในการสอนของตนและมิติความสามารถในการสอนโดยทั่วไป น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนมาแล้วหลายปี นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความอดทนในงานและการรับรู้ความสามารถในการสอนของครูทั้งสองมิติด้วย

ตอนที่ 4 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem)

4.1 ความหมาย และความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง มีคำอื่นที่มีความหมายที่คล้ายคลึงกัน เช่น การคำนึงถึงตนเอง (Self-regard) การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) การมีคุณค่าในตนเอง (Self-worth) หรือภาพลักษณ์แห่งตน (Self-image) (Munlenkamp and Sayles, 1986) และมีการให้ความหมายที่ต่างกันไว้ดังนี้

Maslow (1970) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ว่า เป็นส่วนหนึ่งในลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับที่ปรารถนาจะเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็ง มีอำนาจ มีความสามารถและได้รับความสำเร็จ มีความมั่นใจที่จะเผชิญโลกอย่างอิสระเสรี กับความปรารถนาที่จะได้รับความเคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติและเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่น

Rosenberg (1979) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความคิดของตนเอง เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง การยอมรับในตนเอง นับถือตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งการประเมินเองทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยการประเมินตนเองนั้นไม่บุคคลใดที่ประเมินคุณค่าของตนเองโดยไม่มีหลักเกณฑ์ แต่จะกระทำโดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบตามสภาพสังคมและคุณลักษณะของกลุ่ม ซึ่งในแต่ละสังคมและกลุ่มนั้นจะมีมาตรฐานของตนแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะถูกนำมาใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการประเมินตนเอง

Coopersmith (1981) ให้ความหมายว่าเป็นการประเมินตนเองของแต่ละบุคคลโดยแสดงทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับและไม่ยอมรับตนเอง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเชื่อที่ต่อตนเองว่ามีความสามารถ มีความสำคัญ ประสบความสำเร็จและมีคุณค่าในตนเอง หรือการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินความมีคุณค่าโดยการแสดงทัศนคติต่อตนเองซึ่งผู้อื่นรับรู้ได้จากคำพูดและพฤติกรรมที่แสดงออกมา

Stanwyck (1983 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์, 2540) ให้ความหมายว่า เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของการตัดสินใจด้วยตนเอง การบอกระดับความภาคภูมิใจที่บุคคลมีต่อตนเองและทัศนคติต่างๆที่มีต่อคุณค่าของบุคคลโดยได้รับอิทธิพลจากอารมณ์ พฤติกรรม และการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ

Brockner(1988) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) นั้น ยังมีการใช้คำอื่นๆที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกันอีกหลายคำ เช่น การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) การมีคุณค่าในตนเอง (Self-assuance) และความมีประสิทธิภาพของตนเอง (Self-assurance) และความมีประสิทธิภาพของตน (Self-efficacy) รวมทั้งคำว่า การเคารพตนเอง (Self-respect) ด้วย และนอกจากนี้ยังมีผู้สนใจศึกษาอีกหลายท่านได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem)

Block และ Robins (1993) กล่าวถึงการเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นระดับของการรับรู้เกี่ยวกับตน ว่าตนเองมีลักษณะที่ตนเองต้องการจะเป็น หรือห่างไกลจากลักษณะที่ไม่ต้องการจะเป็น และให้การยอมรับคุณลักษณะเหล่านั้น ว่าเป็นคุณค่าในเชิงบวก

Swansburg (1995) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการประเมินคุณค่าตนเองในระดับสูง ยอมรับนับถือตนเองและมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้โดยอิสระ และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

จากความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการประเมินตามการรับรู้ของครูที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ และความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ แล้วทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของตนเองและผู้อื่น

4.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

นิภาวรรณ กิริยา (2533) ได้อธิบายการจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นของ Maslow ได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในชั้นที่ 4 รองมาจากความต้องการขั้นสูงสุดอื่น ได้แก่ ความต้องการบรรลุสู่จรรยาแห่งตน (Self-actualization) การเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากการยอมรับจากผู้อื่นจากการตอบสนองของพ่อแม่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนฝูงด้วยกันอีกทั้งต้องอาศัยความเชี่ยวชาญหรือหรือความสามารถบางอย่างของบุคคลนั้นมาประกอบด้วย การประเมินจะออกมาในรูปของทัศนคติหรือความเชื่อว่าตนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำสิ่งต่าง ๆ จะต้องใช้ความพยายามมากน้อยเพียงใด จะเสียใจหรือไม่หากล้มเหลว หากประเมินแล้วอยู่ในด้านบวก บุคคลจะเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ และมีความสำคัญต่อสังคม ในทำนองกลับกัน หากการประเมินอยู่ในด้านลบ บุคคลจะรู้สึกมีปมด้อยอ่อนแอ ช่วยตัวเองไม่ได้

โดยปกติแล้วคนทั่วไปย่อมปรารถนาที่จะมีความมั่นคง มีการประเมินตนเองในระดับสูง มีความนับถือและเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งได้รับการตัดสินว่ามีคุณค่าจากผู้อื่น ในทางจิตวิทยา การเห็นคุณค่าในตนเองนับเป็นสิ่งที่ดี เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวจะช่วยเตรียมสภาวะทางจิตให้มีความสอดคล้องกับความต้องการคาดหวังในความสำเร็จ การได้รับการยอมรับและความเข้มแข็งทางจิตใจจะส่งผลให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น การประเมินตนเองของบุคคลว่าตนเป็นอย่างไร ถ้าบุคคลใดมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่ไร้ค่า จะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ ในขณะที่บุคคลใดได้แสดงความภาคภูมิใจในตนเอง จะกล่าวได้ว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีคุณค่าในตนเองสูง นอกจากนั้น การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นพื้นฐานในการประเมินตนเองที่มาจากความสามารถของบุคคลหรือมีความสามารถในการตัดสินคุณค่าของตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ การเห็นคุณค่าในตนเองได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจะมีความ

พอใจกับมาตรฐานการกระทำของตนเองที่ได้ตั้งไว้ ในขณะที่บุคคลใดก็ตามเมื่อประมาณตนเองแล้วพบว่าตนเองล้มเหลว หรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ไม่ได้ตามมาตรฐานที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลจะรู้สึกขาดความพึงพอใจต่อตนเองไป ซึ่งการตัดสินจากสังคม (Social Judgement) มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลว่าจะประเมินตนเองออกมาในลักษณะเช่นใด เช่น จะพบอยู่เสมอว่าบุคคลจะรู้สึกไม่พึงพอใจ และไม่ยอมรับต่อคำติเตียนที่บุคคลอื่นมีต่อความคิดเห็นและการกระทำของตนเอง นอกเหนือจากนั้นการเห็นคุณค่าในตนเองยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินตนเองในด้านการมีคุณค่าซึ่งจะขึ้นกับวัฒนธรรมประเพณีของสังคมนั้นๆว่าให้คุณค่ากับบุคคลนั้นอย่างไรและบุคคลนั้นได้มีพฤติกรรมตอบสนองต่อคุณค่าทางสังคมได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานของสังคมนั้นได้ดีเพียงใดอีกด้วย การประเมินผลการกระทำของบุคคลจะส่งผลถึงการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลด้วย และในชีวิตประจำวันของบุคคลโดยทั่วไป การกระทำหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละวันก็เป็นผลมาจากการรู้สึกว่าคุณค่าในตนเองในการกระทำนั้นๆมากขึ้นหรือน้อยเพียงใด

นิราศศิริ โรจนธรรมกุล (2534) อธิบายการเห็นคุณค่าในตนเองต่อประสิทธิภาพของงานและความพึงพอใจดังนี้

1) การเห็นคุณค่าในตนเองและประสิทธิภาพ (Self-esteem and productive work) การเห็นคุณค่าในตนเองมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน และความมั่งคั่งทางด้านจิตใจงาน คือความสามารถของบุคคลที่จะจัดการกับสิ่งแวดล้อม ถ้าสามารถจัดการได้มากก็จะผูกพันกับการเห็นคุณค่าในตนเองมากขึ้น และการจัดการกับสิ่งแวดล้อมนั้นก็ต้องการมีสติปัญญาที่จะแก้ไขได้ บุคคลสามารถเรียนรู้ ในการฝึกทักษะ พยายามหาวิธีเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน เมื่อบุคคลขาดการนับถือตนเอง มีความกลัวที่จะต้องทำงานนอกกรอบที่ตั้งไว้ หรือ ถ้าคิดว่าเพียงพอแล้วในการดำเนินชีวิต ไม่ต้องการทำอะไรเพิ่มขึ้น หยุดกับที่ มีชีวิตที่พอแล้ว จะทำให้เกิดการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำได้ อันจะมีผลต่อประสิทธิผลของงานได้ ดังนั้นบุคคลควรต้องพิจารณาตนเองอย่างมีคุณค่า และมีความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งบุคคลสามารถสร้างคุณค่าให้กับชีวิตได้ โดยการดำรงชีวิตให้อยู่ในสภาพความเป็นจริงและถูกต้อง มีความคิด ความรับผิดชอบมีเหตุผลและประพฤติอยู่ในศีลธรรมและจริยธรรม

2) การเห็นค่าในตนเองและความพึงพอใจ (Self-esteem and pleasure) ความพึงพอใจของบุคคล ไม่ใช่อยู่ที่มีทรัพย์สินสมบัติแต่เป็นความต้องการของจิตใจในระดับที่ลึกซึ้ง ความพึงพอใจเป็นภาวะที่เกิดขึ้นพร้อมๆกับชีวิต เป็นรางวัลและเป็นผลมาจากความสำเร็จเหมือนกับ ความเจ็บปวดที่มาจากความล้มเหลว บุคคลเรียนรู้คุณค่าของชีวิต รู้สึกว่าชีวิตมีค่าขณะมีชีวิตอยู่ ดิ้นรนเพื่อรักษาชีวิตไว้ ในการดำรงชีวิตนั้นต้องมีการกระทำเพื่อให้ได้บรรลุการเห็นคุณค่าในตนเอง

และเป็นแรงจูงใจให้เกิดการกระทำต่อไป ความพึงพอใจจะทำให้บุคคลมีประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้ประสิทธิภาพของตนเองโดยตรง ในความสามารถที่จะอยู่กับความเป็นจริงและบรรลุคุณค่าของตนเอง จะรู้สึกที่สามารถควบคุมชีวิตของตน ตรงกันข้ามกับการเรียนรู้ความเจ็บปวดว่าตนเองไม่มีประโยชน์ ฉะนั้น บุคคลได้เรียนรู้ความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า และตัวเองมีค่าด้วยตัวเอง เป็นความพึงพอใจให้เกิดความมีชีวิตอยู่ ถ้าบุคคลเกิดตั้งเครียดทางอารมณ์ แต่บุคคลจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยกรให้คุณค่าตัวของเขาเอง คุณค่าพื้นฐานบุคคลเกิดจากภาวะเห็นคุณค่าในตนเอง และความเข้าใจในการกระทำที่ยอมรับ ไม่ยอมรับในการเรียนรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ได้กำหนดขอบเขตของการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความพึงใจมี 5 ประการคือ

(1) การทำงานที่สร้างสรรค์ เป็นความรู้สึกว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการใช้ระดับสติปัญญาและสามัญสำนึกด้วยตัวเอง ซึ่งเกิดจากความชอบและความต้องการในสิ่งที่จะกระทำให้สำเร็จอยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความกลัวหรือต้องการหลีกเลี่ยง

(2) ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความพึงพอใจที่เป็นตัวเอง ไม่ว่าจะอยู่กับบุคคล หรือในสถานการณ์ใดๆ เพื่อความต้องการประสบความสำเร็จที่จะควบคุมด้วยตนเอง

(3) ความพึงพอใจที่สามารถมองเห็นความแตกต่าง มีการตระหนักรู้และการตัดสินใจด้วยตนเองทุกครั้ง

(4) ศิลปะ เป็นศักยภาพสูงสุดของบุคคลที่จะสะท้อนให้เห็นสิ่งที่เขาน่าจะเป็นและควรจะเป็น เป็นการแสดงออกถึงศักยภาพและเป็นการให้คุณค่าอันมาจากการที่เขาให้คุณค่า เป็นตัวของตัวเองให้มากที่สุด

5) การที่ความรัก เป็นความรู้สึกที่ผูกพันอย่างมากของบุคคล เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจ ชื่นชม ซึ่งกันและกัน

4.3 แหล่งที่มาของการเห็นคุณค่าในตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งที่มาหรือกระบวนการรับรู้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถสรุปได้ดังนี้

Korman (1970 cited in Muchinsky, 1993) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองว่า เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ วิตกกังวลน้อย และมีความพึงพอใจในชีวิต แหล่งที่มาของการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย

1) การเห็นคุณค่าในตนเองแบบถาวร (Chronic) คือความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ฝังแน่นเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล อันเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์

2) การเห็นคุณค่าในตนเองจากการทำงาน (Task-specific) คือความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเกิดจากการเคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันมาก่อน

3) การเห็นคุณค่าในตนเองที่ได้รับอิทธิพลจากสังคม (Socially influenced) คือความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ที่เกิดจากการได้รับความคาดหวังจากบุคคลอื่นซึ่งจะทำให้บุคคลที่ถูกคาดหวัง รู้สึกว่าตนเองมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น

Frank และ Marolla (1976 cited in Taft, 1985) อธิบายถึงกระบวนการในการเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของแต่ละบุคคล ว่ามาจากแหล่งที่มา 2 ประการ คือ

1) การประเมินแบบสะท้อนกลับจากบุคคลที่มีความสำคัญทางสังคมต่อตนเอง กระบวนการนี้มีรากฐานมาจากแนวคิดในการมองตน ของ Cooley ที่เรียกว่า“กระจกมองตน” เปรียบเสมือนการรับรู้ของผู้อื่นที่มีต่อเรา เป็นกระจกที่สะท้อนให้ตัวเราเห็นภาพของเราเอง คือเราสามารถรับรู้ตนเองได้จากสิ่งที่ผู้อื่นปฏิบัติ เช่น การให้การยอมรับหรือแสดงออกถึงความพึงพอใจแล้วนำมาประเมินตนเอง เรียกว่าเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองจากภายนอก (Outer self-esteem)

2) ความรู้สึกถึงความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อม กระบวนการนี้เป็นความรู้สึกจากภายใน เรียกว่า Inner self-esteem ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของบุคคล เพราะเกิดจากความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมได้ ด้วยการปฏิบัติ ควบคุม หรือใช้อำนาจ

Coopersmith (1981) กล่าวถึงแหล่งที่มาของการเห็นคุณค่าในตนเองที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จ ดังนี้

1) การมีความสำคัญ (Significant) หมายถึง รู้สึกตนได้รับการยอมรับความเอาใจใส่ความรักจากบุคคลอื่นๆ

2) การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง รู้สึกว่าตนมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

3) การมีคุณความดี (Virtue) หมายถึง รู้สึกว่าตนเองนั้นได้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม ศีลธรรมและสังคมที่ตั้งไว้

4) การมีอำนาจ (Power) หมายถึง รู้สึกว่าตนสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของตน และของบุคคลอื่นได้

Rosenberg (1979) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ที่เป็นปัจจัยในการทำให้แต่ละบุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันไปนั้นมี 3 ประการคือ

1) หลักการประเมินสะท้อนกลับ (The principle of reflected appraisal) คือการที่บุคคลจะประเมินตนเองว่าการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำ มาจากการรับรู้การตอบสนองของผู้อื่นที่มีต่อตน แล้วเกิดอึดอัดในภาพต่อตนเอง โดยทั่วไปจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเองได้แก่ บิดามารดา ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน

2) หลักการเปรียบเทียบกับสังคม (The principle of social appraisal) คือ การประเมินตนเอง ตามแนวคิดการประเมินทางสังคม ต้องมีพื้นฐานของการเปรียบเทียบกับผู้อื่น การประเมินตนเองทางสังคมทางด้านบวก เป็นกลางและด้านลบ เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ค่านิยม ความเชื่อโดยรวม ที่บุคคลในสังคมนั้นยึดถือและอาจจะตัดสินเอง โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่มีลักษณะเดียวกันหรือแตกต่างกันออกไป

3) หลักคุณสมบัติของบุคคล (The principle of self attribute) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ภายในจากผลของการกระทำในอดีต เช่น ถ้าประเมินว่าในอดีต ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าในตนเองสูง

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่าแหล่งที่ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองของแต่ละคนแตกต่างกันไปนั้น เนื่องจากกระบวนการรับรู้ของตนเอง คือ การรับรู้เกี่ยวกับการประเมินตนเองกับสิ่งที่อยู่ภายในและภายนอกตนเองกับการรับรู้จากผู้อื่นประเมินตนเองแล้วนำผลที่ได้มาประเมินตนเองต่อไป

4.4 ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน

บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกัน ก็จะมีพฤติกรรมการแดงออกทางร่างกายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่ง Coopersmith (1981) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นแบ่งออกเป็น 3 ระดับด้วยกัน เช่น ระดับสูง ระดับกลางและระดับต่ำ ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง จะประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ และไม่คอยคำนึงถึงความล้มเหลว มีความเชื่อมั่นในตนเองมากและมีความเชื่อถือในความคิดตนเองสูง มักแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีลักษณะเป็นผู้นำกลุ่ม (Dominance) ยิ่งบุคคลมีความรู้สึกด้านนี้สูงมากขึ้นเท่าใด บุคคลก็ยังมีเป้าหมายไว้สูงและทำทนายมากขึ้นเท่านั้น รวมทั้งกระตือรือร้นต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่ทำทนายพอใจในงานที่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ อยากรู้ อยากเห็นและใจกว้างสามารถยอมรับผู้อื่นได้มาก

2) ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลางบุคคลที่มีลักษณะนี้จะมีการประเมินตนเองในด้านดี แต่ไม่ดีที่สุดโดยจะเคารพในความคิดของตนนั้นใกล้เคียงกับบุคคลที่มีลักษณะเห็นคุณค่าในตนเองสูงมากกว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ

3) ลักษณะของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับต่ำ ส่วนบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำมักจะมีควมวิตกกังวลสูง โดยแสดงความผิดปกติทางกายออกมาเป็นผลมาจากสภาพจิตใจ รู้สึกหดหู่ ซึมเศร้า มักจะแยกตัวออกจากสังคม ไม่กล้าตัดสินใจหรือกล้าแสดงออก ตื่นเต้น ตกใจง่าย ไม่เป็นตัวของตัวเอง รวมทั้งไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำเป็นผู้ที่มีมโนทัศน์ต่อตนเองทั้งในทางบวกและทางลบแต่เป็น มโนทัศน์ที่ไม่คงที่ เพราะฉะนั้นเมื่อมีการประเมินตนเอง บุคคลจึงมีความลังเลไม่แน่ใจว่าตน มีลักษณะที่ดีและปราศจากส่วนที่ไม่ดีจริงหรือไม่ ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเองและรับรู้ว่าตนเองด้อยค่า ดังนั้น บุคคลที่เห็นคุณค่าตนเองต่ำจึงมักให้ความสำคัญกับลักษณะส่วนที่ตนไม่มี ซึ่งจะแสดงให้เห็นลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ

4.5 ลักษณะของผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำ

ความแตกต่างของพฤติกรรมการเห็นคุณค่าในตนเองสูงและต่ำของบุคคลจำแนกได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ความแตกต่างในพฤติกรรมของบุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง และต่ำ

ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง	ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ
มีความคล่องแคล่วว่องไวกระตือรือร้น	มีความรู้สึกถูกกดดันจากสังคม ขาดพลังความสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ
ชอบแสดงความคิดเห็น	ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากคนอื่น
พูดชักนำผู้อื่นมากกว่าเป็นผู้ตาม	ชอบเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้แสดงบทบาท
มองสิ่งต่างๆ ในด้านดี มีทัศนคติที่ดี	พร้อมจะเชื่อคนอื่นว่ามองตนในแง่ไม่ดี
เป็นที่ยอมรับของกลุ่มเพื่อน	ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง คิดว่าตนมีบทบาทน้อยในสังคม
มีความมั่นใจในการกระทำของตน	กลัวการกระทำที่อาจได้รับการปฏิเสธหรือตำหนิ กลัวทำให้ผู้อื่นโกรธ
กล้าแสดงออกในพฤติกรรมที่เหมาะสม	เก็บกด ซื่อาย
ยอมให้สังคมกำหนดพฤติกรรมของตนน้อย	พยายามทำสิ่งที่สังคมยอมรับ
มีความวิตกกังวลต่ำ	มีความวิตกกังวลสูง

ด้วยเหตุนี้การเห็นคุณค่าในตนเองจึงสามารถบอกลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้ รวมทั้งมีความสำคัญต่อการที่บุคคลจะมีความมั่นคงทางจิตใจ มีความสามารถรับแรงกดดันในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากมันจะช่วยปรับปรุงโครงสร้างบุคลิกภาพเฉพาะตัว และคุณภาพของบุคคลแล้ว มันยังช่วยก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลอีกด้วย

4.6 ทฤษฎีลำดับชั้นของการเห็นคุณค่าในตนเอง (The multifaceted hierarchical model)

ทฤษฎีลำดับชั้นของการเห็นคุณค่าในตนเองเอง พัฒนาขึ้นโดย ชาร์เวลสัน และคณะ (Shavelson et al., 1976 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์ , 2540) ซึ่งอธิบายว่าการเห็นคุณค่าในตนเองหลายมิติมีองค์ประกอบที่กล่าวถึงรายละเอียดของการเห็นคุณค่าในตนเองที่เป็นลำดับชั้น คือตนเองที่มีเพียงมิติเดียว ซึ่งลักษณะที่สำคัญของรูปแบบการเห็นคุณค่าในตนเองที่เป็นลำดับชั้น คือ

1) เป็นการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีโครงสร้างเป็นลำดับชั้น ยอดบนสุดของชั้นเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวม (Global/general self-esteem)

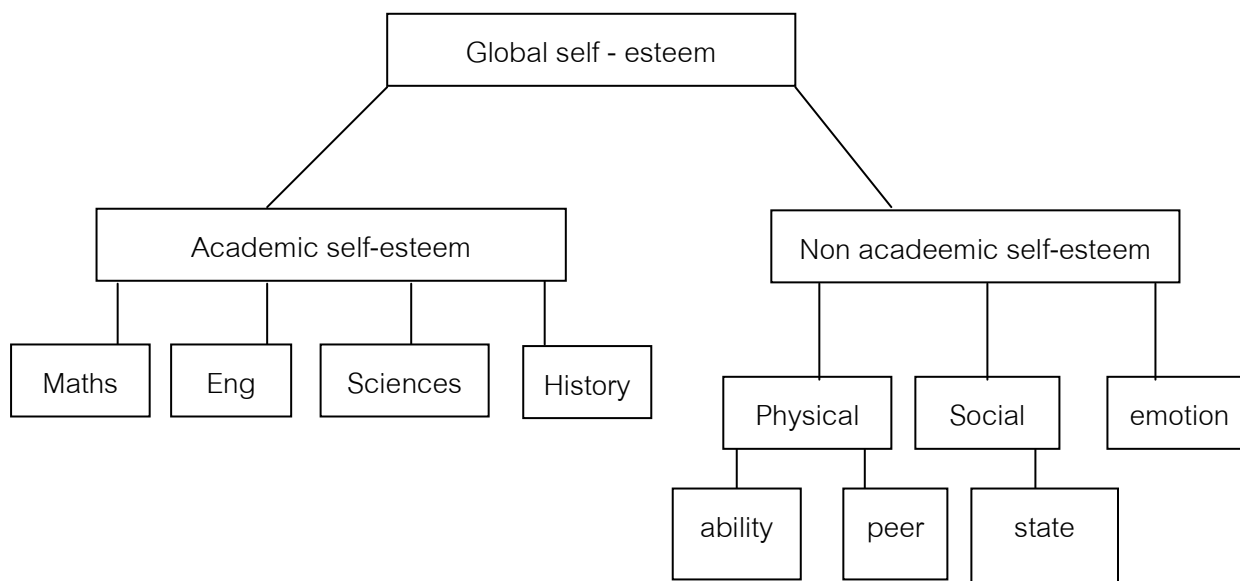
2) เป็นการเห็นคุณค่าในตนเองที่ประกอบด้วยโครงสร้างต่างๆหลายด้าน

3) ลักษณะโครงสร้างหลายมิติของการเห็นคุณค่าในตนเองนี้ ส่วนสำคัญอยู่ที่ระดับชั้นล่างของโครงสร้าง

4) การเพิ่มขึ้นของอายุของบุคคลที่ประเมินจะมีผลต่อองค์ประกอบของโครงสร้างมากขึ้น

5) ข้อเท็จจริงต่างๆที่เกิดขึ้นได้เกิดจากการประเมินความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคล

ทฤษฎีลำดับชั้นของการเห็นคุณค่าในตนเองเองอธิบายว่าการเห็นคุณค่าในตนเองสามารถแยกได้เป็น 2 ด้านคือ ด้านวิชาการ (Academic self-esteem) กับด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ (Non academic self-esteem) ซึ่งแต่ละด้านจะมีองค์ประกอบย่อยดังแสดงในภาพที่



ภาพที่ 2.5 ทฤษฎีลำดับชั้นของการเห็นคุณค่าในตนเอง

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมเปรียบเสมือนยอดพีระมิด และในระดับชั้นที่ต่ำลงมาจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่เป็นการรับรู้ตนเองเฉพาะด้านโดย Shavelson (1976 อ้างถึงใน สุธีรา พลรักษ์, 2540) แบ่งการรับรู้ตนเองออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ(academic self – esteem) กับด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ (non academic self - esteem) ซึ่งในระดับชั้นนี้ก็สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยที่กล่าวถึงรายละเอียดของการเห็นคุณค่าในตนเองในแต่ละด้านเพิ่มขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับชั้นถัดลงมา ได้แก่ ด้านวิชาการ (academic self – esteemสามารถศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าตนเองในวิชาต่าง ๆ เช่น คณิตศาสตร์ สังคม ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น และในด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ (non academic self - esteem) ก็สามารถศึกษาเฉพาะเจาะจงลงไปเกี่ยวกับด้านกายภาพ (physical) ด้านสังคม (social) และด้านอารมณ์ความรู้สึก (emotion) และในชั้นนี้ก็สามารถศึกษาเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับองค์ประกอบย่อยของการเห็นคุณค่าในตนเองด้านกายภาพเช่น การเห็นคุณค่าในตนเองตามความสามารถของร่างกาย การเห็นคุณค่าในตนเองเกี่ยวกับรูปร่างหน้าตา การศึกษาเฉพาะเจาะจงองค์ประกอบย่อยของการเห็นคุณค่าในตนเองด้านสังคม เช่น การเห็นคุณค่าในตนเองในความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

4.7 พัฒนาการของการเห็นคุณค่าในตนเอง

นักทฤษฎีส่วนมากมีความเห็นพ้องกันว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปรากฏการณ์การเรียนรู้และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดชีวิต โดยมีจุดเริ่มต้นจากบุคคลในครอบครัว และบุคคลสำคัญที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในช่วงชีวิตต่าง ๆ Crouch และStraub (1983 cited in Muhlenkamp, and Sayles, 1986) วิเคราะห์ว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การเห็นคุณค่าในตนเองตามขั้นพื้นฐาน (basic self-esteem) ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในช่วงชีวิตวัยเด็ก และเชื่อว่าจะเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองที่มั่นคงและไม่เปลี่ยนแปลง บุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง ในขั้นนี้ คือ บิดา มารดาและญาติพี่น้อง ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองที่เกิดจากหน้าที่ (functional self-esteem) เป็นความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่พัฒนาต่อมาในระยะหลัง จากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคมและการพัฒนาในอาชีพ จึงสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้มากกว่าการเห็นคุณค่าในตนเองตามขั้นพื้นฐาน บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองขั้นนี้ คือ คู่สมรส บุคคลรอบข้าง ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และเมื่อพิจารณาการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองตามขั้นพัฒนาการของ Erikson (1968) ทั้ง 8 ขั้นตอน สามารถสรุปได้ดังนี้

พัฒนาการขั้นที่ 1 ความไว้วางใจกับความไม่ไว้วางใจในผู้อื่น (trust-mistrust) เป็นระยะวัยทารกแรกเกิดจนถึงหนึ่งขวบ ในขั้นตอนนี้ทารกจะพัฒนาความไว้วางใจผู้อื่น จากการได้รับการตอบสนองของความต้องการทางด้านร่างกายและการได้รับความรักความอบอุ่นจากบุคคลรอบข้างซึ่งกลุ่มบุคคลแรกขั้นพื้นฐานที่เข้ามาปฏิสัมพันธ์ และให้การตอบสนองของความต้องการแก่ทารกได้แก่ บิดา มารดา และผู้ให้การเลี้ยงดู ดังนั้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา กับทารก จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของวัยนี้เป็นอย่างมาก เพราะการที่ทารกได้รับความสุขสบายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับความรักความอบอุ่นที่เพียงพอ จะทำให้ทารกรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจเอาใจใส่ดูแล อันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานในการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง

พัฒนาการขั้นที่ 2 ความเป็นตัวของตัวเองกับความละอายใจและไม่แน่ใจ (Autonomyshame and doubt) เริ่มตั้งแต่ 1 ขวบ ถึง 3 ขวบ เด็กวัยนี้มีการเจริญเติบโตมากขึ้น เริ่มมีพัฒนาการด้านความต้องการการยอมรับ และต้องการจะเป็นที่รักของบุคคลสำคัญรอบข้าง เนื่องจากเด็กเริ่มช่วยเหลือตนเองได้บ้าง จึงมีพัฒนาการด้านความต้องการในการดูแลตนเอง เพื่อให้เกิดการยอมรับและมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ดังนั้นความเข้าใจของบิดา มารดา และผู้เลี้ยงดู ที่ปฏิบัติต่อเด็กโดยการแสดงการยอมรับในความสามารถ แสดงความรัก ความเอาใจใส่ทั้งจาก

คำพูดและกิริยาท่าทาง ให้อิสระในขอบเขตของการกระทำที่กำหนดไว้ โดยบิดา มารดา และผู้เลี้ยงดู คอยดูแลให้เด็กทำตาม ซึ่งจะทำให้เด็กรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัย เด็กจะเกิดความสมดุลระหว่างความเป็นตัวของตัวเองกับความละเอียดใจ ช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองของเด็ก ความสำนึกในคุณค่าของตนเองก็จะเกิดขึ้น

พัฒนาการขั้นที่ 3 ความคิดริเริ่มกับความรู้สึกผิด (Initiative-guilt) เริ่มตั้งแต่ 3 ขวบ ถึง 6 ขวบ เป็นช่วงที่เด็กมีการเลียนแบบพ่อหรือแม่ที่มีเพศเดียวกับตน การเห็นคุณค่าในตนเองจึงพัฒนามาจากบุคคลที่เป็นแม่แบบ ซึ่ง Coopersmith (1981) กล่าวสนับสนุนว่า การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล เป็นผลมาจากลักษณะบุคลิกภาพและการเห็นคุณค่าในตนเองของพ่อแม่ และในช่วงนี้ เด็กเริ่มมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบเล่นซุกซน และความสนใจของเด็กจะไม่มุ่งอยู่แต่บิดามารดาเท่านั้น แต่จะสนใจบุคคลอื่น ๆ ในครอบครัวด้วย การดูแลเอาใจใส่จากบุคคลในครอบครัวให้เด็กมีความสมดุลระหว่างความคิดริเริ่มและความรู้สึกผิด โดยการให้การยกย่อง ให้ความเป็นอิสระในขอบเขตที่กำหนด และเน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ จะทำให้เด็กเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความกล้าที่จะเผชิญความจริง การปฏิสัมพันธ์กับบิดา มารดา และบุคคลในครอบครัว จึงมีผลต่อการพัฒนาการคุณค่าในตนเองของเด็กวัยนี้

พัฒนาการขั้นที่ 4 ระยะเวลาฝึกทักษะทางสังคมกับการเกิดปมด้อย (Industry-inferiority) เริ่มตั้งแต่ 6 ขวบ ถึง 12 ขวบ คือระยะวัยเรียนที่เด็กเริ่มก้าวออกสู่สังคมนอกบ้าน การเห็นคุณค่าในตนเองที่เคยเกิดขึ้นจากการได้รับการยอมรับจากบิดามารดาเพียงอย่างเดียว จึงมีการเปลี่ยนแปลงไป เริ่มมีการฝึกฝนทักษะและมีการทำกิจกรรมต่างๆ ได้ร่วมมือหรือแข่งขันกันทำงาน เมื่อเด็กสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเองได้ จะเกิดการเรียนรู้ว่าความสำเร็จเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจและจะช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองให้สูงขึ้นได้ ดังนั้นสถานศึกษาหรือโรงเรียนจึงเป็นแหล่งที่ส่งเสริมให้เด็กเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่อบ้าน ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้เด็กเลือกทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างอิสระ โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบที่วางไว้ ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา เป็นการส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจในตนเองและสามารถพึ่งพาตนเองได้ จากการออกสู่สังคมภายนอกนี้ เด็กยังมีการประเมินคุณค่าของตนเองกับความสามารถในการปรับตัวเข้ากับมาตรฐานทางสังคม สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กวัยนี้ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบิดา มารดา ครูและเพื่อนนักเรียน การประสบความสำเร็จในการเรียนและความสามารถในด้านอื่นๆ รวมทั้งการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เด็กเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย

พัฒนาการขั้นที่ 5 การสร้างเอกลักษณ์แห่งตนกับความสับสนในเอกลักษณ์แห่งตน (identity-identity confusion) วัยนี้เริ่มตั้งแต่ 12 ปี ถึง 20 ปี ซึ่งเป็นระยะพัฒนาการของวัยรุ่น เป็นวัยที่ให้ความสำคัญต่อการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าวัยอื่นๆ เนื่องจากเป็นวัยที่ร่างกายมีการเจริญเติบโตไปสู่การมีวุฒิภาวะ มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม และจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ความคิดหรือมโนภาพที่บุคคลมีต่อตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงไป วัยรุ่นจึงประสบความยุ่งยากในการแสวงหาเอกลักษณ์ของตน เพื่อให้เกิดการยอมรับจากบุคคลอื่นและการยอมรับตนเอง ขณะเดียวกัน วัยรุ่นก็ต้องการตำแหน่งทางสังคมด้วย โดยเฉพาะในกลุ่มเพื่อน Coopersmith (1981) พบว่า สัมพันธภาพของเด็กท่ามกลางเพื่อนในวัยเดียวกันมีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็ก การเรียนรู้ที่จะสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่มเพื่อน เพื่อให้ได้รับการยอมรับ จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวัยรุ่น ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดีและมั่นคงนั้น ต้องมีการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ช่วยให้ผู้จักตนเองเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น นอกจากนี้วัยรุ่นยังต้องมีการตัดสินใจในการประกอบอาชีพในอนาคตและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมมากขึ้น ตลอดจนการเลือกคู่ครองและการแสดงความสามารถตามบทบาทที่ตนได้รับ ดังนั้นความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของวัยนี้ จึงขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับและมีคุณค่าต่อสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ รวมทั้งลักษณะทางกายภาพที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเอง

พัฒนาการขั้นที่ 6 ความใกล้ชิดผูกพันกับความรู้สึกโดดเดี่ยว (intimacy-isolation) เริ่มตั้งแต่อายุ 20 ปี ถึง 40 ปี เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งวุฒิภาวะที่เพิ่มขึ้นจะทำให้บุคคลมองเห็นตนเองชัดเจนขึ้น มีการยอมรับตนเองมากขึ้นและพอมีน้อยลง สามารถรับรู้และเรียนรู้ที่จะเผชิญกับสิ่งที่ตนเองขาดไป ขณะเดียวกันก็พยายามเพิ่มความเข้มแข็งให้กับตนเอง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของวัยนี้จึงมีการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าช่วงวัยรุ่น บุคคลในวัยนี้จะแสวงหามิตรภาพหรือความผูกพันที่ลึกซึ้ง เช่น การหาคู่ครอง หรือเพื่อนสนิท ที่มีความนับถือ ไว้วางใจ ห่วงใยและเอื้ออาทรต่อกัน และเนื่องจากวัยนี้เป็นวัยที่ทำงาน ความสำเร็จและความพึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง (Coopersmith, 1981) ช่วยให้ผู้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและมีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานอีกด้วย

พัฒนาการขั้นที่ 7 การบำรุงส่งเสริมผู้อื่นกับการพะวงเกี่ยวกับตน (generativity-self absorption) เริ่มตั้งแต่อายุ 40 ปี ถึง 60 ปี เป็นวัยกลางคน บุคคลในวัยนี้จะพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง จากการได้แสดงความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นอย่างแท้จริง โดยการแบ่งปันวัตถุ สิ่งของความรู้ ความคิดและความชำนาญต่างๆต่อบุคคลอื่นในสังคม ทำให้มองเห็นว่าตนเองมีค่า

มีความหมายต่อบุคคลอื่น มีภาวะทางอารมณ์ในด้านบวก ปราศจากความวิตกกังวล รู้สึกพึงพอใจ และชื่นชมตนเอง มองตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถที่จะประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

พัฒนาการขั้นที่ 8 ความมั่นคงทางจิตใจกับความสิ้นหวัง (integrity-despair) เริ่มตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป เป็นวัยสูงอายุ การเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคล จะเปลี่ยนแปลงไปอีกครั้ง เนื่องจากเป็นวัยที่มีความสูญเสียในชีวิตหลายอย่าง เช่น สูญเสียภาวะด้านสุขภาพ ความสามารถทางด้านร่างกาย การเกษียณอายุและการสูญเสียคู่สมรส หลังจากบุคคลได้กระทำภารกิจต่าง ๆ ตามหน้าที่มาอย่างมากมาย ได้พบทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวตลอดช่วงชีวิตที่ผ่านมา หากบุคคลสามารถทำใจยอมรับได้ มีความพอใจในชีวิตของตน ไม่รู้สึกสูญเสีย ไม่กลัวความตายที่จะเข้ามา ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองในเชิงบวก ดังนั้นบุคคลใกล้ชิดและบุคคลภายในครอบครัวจึงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองในวัยนี้

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน และการเห็นคุณค่าในตนเองตามพัฒนาการของ Erikson หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างน่าจะมีพัฒนาการอยู่ระหว่างขั้นที่ 6 และ 7 ซึ่งเป็นขั้นที่การเห็นคุณค่าในตนเองเกิดจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความพึงพอใจในงาน กับความเอื้ออาทรที่มีต่อบุคคลอื่นและทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมาย บุคคลที่อยู่ในขั้นพัฒนาการทั้งสองขั้นนี้น่าจะเป็นผู้นำที่ดี เนื่องจากเป็นวัยที่มีความมุ่งหวังต่อความสำเร็จในงานสูง และน่าจะเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในด้านต่างๆ ด้วยความเอื้ออาทร

4.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1981) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง แบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

4.8.1 ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล

1) ลักษณะทางกายภาพ (physical attributes) ลักษณะทางกายภาพที่มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ได้แก่ ความสวยงาม ส่วนสูง น้ำหนัก และคุณสมบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรมที่มีคุณค่าแก่บุคคลเหล่านั้น เช่น ความแข็งแรงของร่างกายและความรวดเร็ว โดยเฉพาะขนาดร่างกายของผู้ชาย ส่งผลอย่างสูงต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง สิ่งเหล่านี้มักได้รับการประเมินจากครอบครัวและกลุ่มเพื่อน บุคคลที่มีลักษณะทางกายที่น่าดึงดูดใจ จึงมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

2) สมรรถนะโดยทั่วไปความสามารถและการปฏิบัติงาน (general capacity, ability, and performance)

ปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้ มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จ ทั้งทางด้านการศึกษาและความสำเร็จในหน้าที่การงาน บุคคลที่มีสติปัญญาดีมักจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพหรือสามารถเรียนหนังสือได้คะแนนดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

3) ภาวะทางอารมณ์ (affective states) ภาวะทางอารมณ์ของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการประเมินตนเองอย่างมาก บุคคลที่ประเมินตนเองว่าด้อยค่า ไม่มีความสามารถและไม่มี ความสำคัญ มักจะมีพื้นฐานจากการมีความเศร้า มีอารมณ์เฉยเมยและไม่แสดงออก บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จึงเก็บกดทางอารมณ์และมีความวิตกกังวลสูง ขาดความสุข และวิตกกังวลต่ออนาคต สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ความเชื่อมั่นและการยอมรับตนเองลดลง แตกต่างจากบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง ที่จะมีลักษณะเปิดเผย มีความสุข และวิตกกังวลน้อยกว่า

4) ปัญหาต่าง ๆ และโรคภัยไข้เจ็บ (problem and pathology) ผู้ที่มีปัญหาต่างๆ และมีโรคภัยไข้เจ็บ ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิตหรือความเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากจิตใจ จะส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง เนื่องจากปัญหาเหล่านี้จะทำให้บุคคลรู้สึกอ่อนแอ ไร้ค่าและขาดความสุข ในทางตรงข้ามหากบุคคลสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วยตนเอง พึ่งพาตนเองได้ ก็เชื่อมั่นในความแข็งแรงของร่างกายรับรู้ว่าคุณภาพดีสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น

5) ค่านิยมส่วนบุคคล (self-values) ค่านิยมส่วนบุคคลอาจถูกกำหนดโดยสังคมที่บุคคลเหล่านั้นอยู่ แต่โดยทั่วไปบุคคลจะให้คุณค่าต่อสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน และเมื่อให้คุณค่ากับสิ่งใดก็จะกำหนดให้สิ่งนั้นเป็นมาตรฐานในการตัดสินคุณค่าของตนเอง เช่นถ้าบุคคลให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานแต่กลับล้มเหลว ก็จะประเมินความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำลงได้

6) ความมุ่งหวัง (aspirations) การตัดสินคุณค่าของตนเอง เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบความสามารถ หรือการปฏิบัติงานของตนกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตนเองกำหนดไว้ หากความสามารถหรือการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง จะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น คนที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง มักจะตั้งความหวังไว้สูงและสามารถทำให้บรรลุความมุ่งหวังได้มากกว่าบุคคลที่มี ทัศนคติต่อตนเองในด้านลบ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะไม่เชื่อในความสามารถของตน จึงตั้งความมุ่งหวังไว้ต่ำและไม่ใช้ความพยายามเท่าที่ควร

4.8.2 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอก

ปัจจัยภายนอก หมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอก ที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วย และส่งผลให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันประกอบด้วย(ลิตา เพียรพิจิตร, 2542)

1) ความสัมพันธ์กับครอบครัวภูมิหลังและประสบการณ์ทางครอบครัว เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง บิดามารดาที่ใกล้ชิดกับเด็ก เคารพในสิทธิและการแสดงความคิดเห็น ให้การยอมรับภายในกฎเกณฑ์ต่างๆที่วางไว้อย่างชัดเจน จะทำให้เด็กเป็นคนที่มีความยืดหยุ่น มั่นคงทางอารมณ์และมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง ในทางตรงข้ามหากบิดามารดาไม่แสดงออกซึ่งความรัก ไม่แนะแนวทางให้เด็ก นิยมแต่การลงโทษ เด็กจะขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อ่อนแอ การเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ และจะมีพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะก้าวร้าว ใช้อำนาจข่มขู่ และไม่ยอมรับความเป็นจริงของชีวิต

2) สถานภาพทางสังคมสถานภาพทางสังคม คือระดับชั้นทางสังคมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เช่น ตำแหน่งหน้าที่ บทบาททางสังคม วงศ์ตระกูลและฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ส่วนมากจะเน้นที่สถานะทางเศรษฐกิจของบุคคล โดยพิจารณาจากอาชีพ รายได้และที่พักอาศัย เพราะเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการประสบความสำเร็จและการมีเกียรติในสังคม บุคคลที่มีสิ่งเหล่านี้จะทำให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง

3) งานที่ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองได้ จากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการทำงาน เช่น มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ได้รับเงินเดือนสูง มีอิสระในการทำงาน หรือได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ก็จะส่งผลให้บุคคลพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้สูงขึ้นได้

4) เพื่อนและสังคม การเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนหนึ่งเกิดการประเมินตนเอง โดยการจากเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตน โดยมากมักจะเป็นสมาชิกกลุ่ม บุคคลที่ไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ไม่เป็นที่ประทับใจหรือไม่อยู่ในความสนใจของเพื่อน จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าและทำให้ความนับถือตนเองลดลง

นอกจากนี้ Brockner (1988) รวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) การที่บุคคลมีอำนาจหรือรับรู้ว่าคุณค่าตนเองสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่างๆได้ ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

2) การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ จากมุมมองของผู้อื่น

3) การเป็นบุคคลที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในงานจนเป็นที่ยอมรับ

4) มีโอกาสได้ทำงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายใน เช่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะสูงหรือท้าทายความสามารถ งานที่เกิดการเรียนรู้ หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจรวมทั้งงานที่ได้รับอิสระในการทำงาน

5) งานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายนอก เช่น การปฏิบัติงานในตำแหน่งสูง การได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หรืองานที่สัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาดี

6) การประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกกลุ่ม ในลักษณะยกย่องชมเชยหรือการวิจารณ์ ซึ่งจะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดการเปรียบเทียบกับสังคม และส่งผลต่อการประเมินคุณค่าของตนเอง

4.9 คุณลักษณะของบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน

Coopersmith (1981) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ โดยระดับการเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันนี้ เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมการแสดงออกทางสังคม ที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน

4.9.1 คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ และมีความพยายามสูง ใฝ่หาความสำเร็จและเชื่อมั่นในความสามารถและการตัดสินใจของตนเองมีความเข้าใจตนเอง และสามารถควบคุมตนเองได้ มองโลกในแง่ดี สามารถเข้าใจผู้อื่นและใฝ่หาผู้อื่นได้ ชอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ไม่ยึดติดกับแนวคิดเดิม สามารถให้เหตุผลในสิ่งที่ตนคิดหรือกระทำได้อย่างชัดเจน มีความสุขกับการทำงาน โดยเฉพาะงานที่แปลกใหม่หรือท้าทายความสามารถ กล้าแสดงออก เปิดเผย ชอบเข้าสังคม และสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี บุคคลที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงจึงเป็นผู้มีความสุขและสามารถปรับตัวต่อความเครียดได้ดี (Potter, and Perry, 1995) รักอิสระ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีภาวะผู้นำ

นอกจากนี้ Lindenfield (2000) ซึ่งมีแนวคิดที่สอดคล้องกับ Coopersmith ยังกล่าวเสริมว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยศึกษาหาความรู้และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองต่างๆอยู่เสมอ เพื่อยกระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้สูงขึ้น เนื่องจากความรู้จะมีส่วนช่วยทำให้เกิดความสามารถในการแก้ไขข้อบกพร่องหรือสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมแสดงออก

4.9.2 คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ บุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีทัศนคติต่อตนเองในด้านลบมีความวิตกกังวลสูง จนอาจก่อให้เกิดอาการป่วยทางร่างกายอันเป็นผลมาจากจิตใจ มีความเห็นว่าตนเอง มีคุณค่า มี

ความสำคัญ หรือมีความสามารถด้อยกว่าผู้อื่น ชอบเป็นผู้รับฟัง ไม่กล้าคิดกล้าตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น ยึดติดกับสิ่งเดิมที่ตนเองคุ้นเคย ไม่ชอบความเปลี่ยนแปลงเพราะเกรงกลัวต่อความเป็นไปในอนาคต บุคคลเหล่านี้จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ไม่ดี คิดว่าผู้อื่นไม่เอาใจใส่หรือสนใจตนเอง จึงมักชอบแยกตัว ไม่เข้าสังคม ขาดความเชื่อมั่นในความสำเร็จเพราะจะจดจำแต่ประสบการณ์ที่เคยล้มเหลวในอดีต งานที่ปฏิบัติจึงขาดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังหลีกเลี่ยงการเป็นผู้นำ โดยพยายามหาเหตุผลต่างๆมาอธิบายข้อบกพร่องของตนเอง

4.9.3 สำหรับบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองระดับกลาง จะมีทัศนคติต่อตนเองในด้านดี แต่ไม่ดีที่สุด ความคิดหรือการแสดงออกจะมีลักษณะที่ใกล้เคียงกับผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง

4.10 แนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ด้วยปัจจัยต่างๆ และสามารถเสริมสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ แนวทางในการพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถสรุปได้ ดังนี้ (Coopersmith, 1981; Bruno, 1983; Brockner, 1988)

1) บุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต ให้การเคารพยกย่อง ยอมรับ และปฏิบัติต่อตนด้วยความเอาใจใส่ เช่น ผู้บังคับบัญชาควรมอบอำนาจและความไว้วางใจในการทำงานต่างๆให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่ไม่ส่งผลต่อการลดระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง คือให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยการจัดการฝึกอบรมหรือพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งต้องให้การยอมรับชมเชยในผลงานที่ประสบความสำเร็จ

2) พยายามเพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเอง ทั้งความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะทำให้ตนเองได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง และส่งผลถึงความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Sasse, 1978 อ้างถึงใน สิตา เพ็ชรพิจิตร, 2542) เสนอแนะวิธีการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองโดยการสะสมบันทึกความสำเร็จ จากการเขียนบันทึกความสำเร็จเป็นเวลาดำเนินการ จะช่วยให้บุคคลพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองจากความก้าวหน้าของตนเองที่ได้รับ

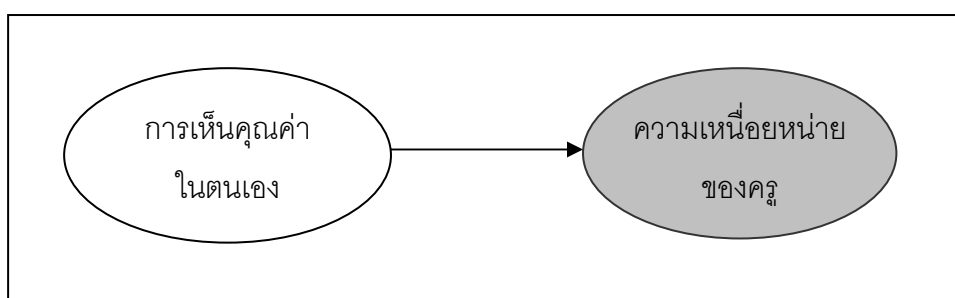
3) กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยม และความปรารถนาของตนเอง เพราะแต่ละบุคคลจะให้คุณค่าในสิ่งที่แตกต่างกัน การประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตนให้คุณค่า จึงช่วยให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

4) ปกป้องความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้คงอยู่ โดยการลดความสนใจต่อสิ่งที่ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง เช่น ไม่ใส่ใจต่อคำวิจารณ์ของคนอื่น ลดความคาดหวังที่มีต่อ

ตนเองให้เหมาะสมกับความสามารถที่เป็นจริง และไม่คอยประเมิน หรือ ตรวจสอบคุณค่าของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะเมื่อพบว่าไม่เป็นไปตามที่ตนเองมุ่งหวังไว้ จะเกิดความเสียใจและผิดหวังและค่อย ๆ ทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองที่มีอยู่ลดต่ำลง

4.11 การวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง

จากงานวิจัยของ Ioannou and Kyriakides (2006) และ Dorman (2003) Salinas (2004) พบว่าตัวการเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายโดยเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความเหนื่อยหน่ายของคุณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการถอยมีค่าเป็นลบทั้งสามงานวิจัยแสดงว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายของคุณ ดังภาพที่ 2.6



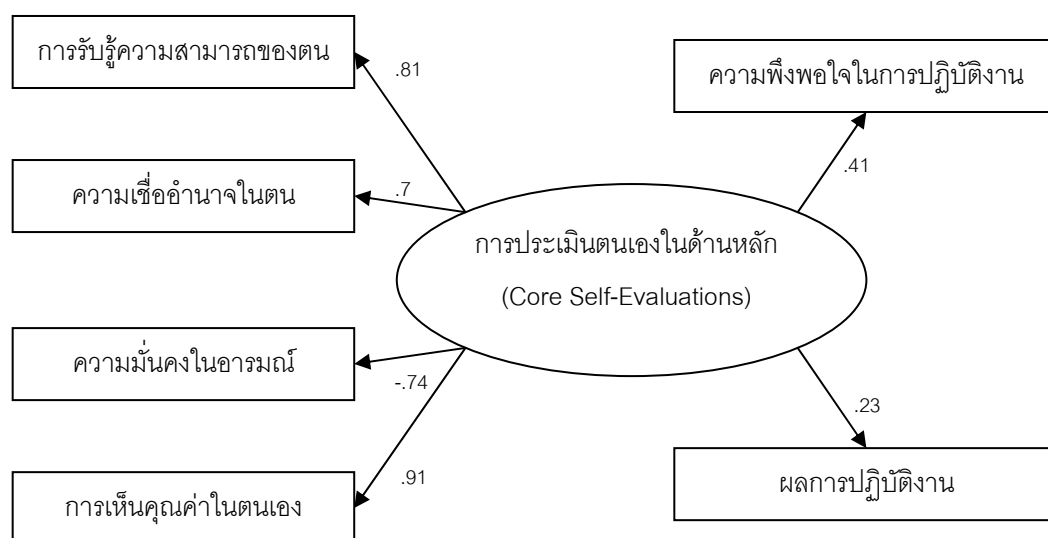
ภาพที่ 2.6 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองและความเหนื่อยหน่ายของคุณ

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจควบคุม (locus of control) การรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) ที่ส่งผลต่อการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าตัวแปรตามดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการอยู่ในแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพครู ได้แก่งานวิจัยของ Levenson (1981) อ้างถึงใน McCormick (2007) ระบุว่า ความเชื่ออำนาจ (locus of control) ของบุคคล เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงช่วงชีวิตของบุคคล ซึ่ง McCormick (2007) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจควบคุมกับชั้นของอาชีพครู ซึ่งพบว่าความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นพลวัต และเป็นความสัมพันธ์แบบสองทิศทาง และ Lawrence (1999) ได้เสนอว่า ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของคุณได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่อไปนี้คือ การเผชิญกับปัญหาทางครอบครัว การตรวจสอบการปฏิบัติงานจากทางโรงเรียน การขาดผลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความไม่แน่ใจในการเลือกวิชาชีพครู และการเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการจัดการกับนักเรียน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อวงจร

วิชาชีพครูซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร นอกจากนี้ ความเชื่ออำนาจ การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเอง ยังเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการทำงาน จากการศึกษานี้ของ Judge, Bono และ Locke (2000) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินตนเองในด้านหลัก (core self-evaluations) ซึ่งเป็นข้อสรุปที่แต่ละบุคคลรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ใน 4 คุณลักษณะ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจควบคุม (locus of control) การรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) การเห็นคุณค่าในตนเอง (self-esteem) และความมั่นคงในอารมณ์ (emotional stability) พบว่าคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการทำงานในด้านความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

Judge และ Bono (2001) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้ความสามารถของตน, ความเชื่ออำนาจในตน และความมั่นคงในอารมณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าลักษณะทั้ง 4 ลักษณะสามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงในภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ปัจจัยการประเมินตนเองในด้านหลัก ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Judge และ Bono, 2001)

จากงานวิจัยที่ Judge และ Bono (2001) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะทั้ง 4 ด้านที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลนั้น เป็นการศึกษาในกลุ่มอาชีพทั่วไป ซึ่งจากการศึกษานี้พบว่า

เกี่ยวข้องกับบริบทของวิชาชีพครูนั้นพบว่า มีการนำเอาคุณลักษณะดังกล่าวมาศึกษาเพียง 3 คุณลักษณะ ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตนเอง, การรับรู้ความสามารถของตน และความเชื่ออำนาจในตน แต่ด้านที่เกี่ยวกับความมั่นคงในอารมณ์นั้นยังไม่พบว่ามีให้นำมาศึกษาในบริบทวิชาชีพครู ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกคุณลักษณะเพียง 3 ด้าน มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

ตอนที่ 6 วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology)

วิธีวิจัยแบบผสมวิธี เป็นการวิจัยซึ่งเป็นการผสมวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ จากนักวิจัยและภาคีที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารโครงการและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้กำหนดนโยบายผู้รับผิดชอบและภาคีที่ดำเนินงานโครงการนี้ในพื้นที่ปฏิบัติการด้วย (เนาวรัตน์ พลายน้อย, 2549)

วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) เป็นการออกแบบแผนการวิจัยที่มีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายประการดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545)

1. เพื่อเป็นการตรวจสอบสามเส้า ให้เพิ่มความเชื่อมั่นในผลของการวิจัย
2. เพื่อเป็นการเสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม เช่น ตรวจสอบประเด็นที่ซ้ำซ้อนหรือประเด็นที่แตกต่างของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เป็นต้น
3. เพื่อเป็นการริเริ่ม เช่น ค้นหาประเด็นที่ผิดปกติ ประเด็นที่ผิดธรรมดา ประเด็นที่ขัดแย้งหรือทศนะใหม่ ๆ เป็นต้น
4. เพื่อเป็นการพัฒนา เช่น นำเอาผลจากการศึกษาในขั้นตอนหนึ่งไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับในอีกขั้นตอนหนึ่ง เป็นต้น
5. เพื่อเป็นการขยาย ให้งานวิจัยมีขอบข่ายที่กว้างขวางมากขึ้น

วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) จำแนกเป็นสองลักษณะ คือ การประยุกต์ลักษณะเดี่ยว (single application) และการประยุกต์ลักษณะพหุ (multiple application) โดยการผสมนั้นเกิดขึ้นภายในขั้นตอนของการวิจัย ซึ่งกระบวนการวิจัยที่ใช้ อาจเป็นเชิงปริมาณ แต่การรวบรวมข้อมูลอาจเป็นเชิงคุณภาพ หรือในทางกลับกันหรือข้อมูลที่รวบรวมมาอาจเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ แต่อาจวิเคราะห์ให้เป็นเชิงปริมาณ ด้วยการปรับข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นเชิงปริมาณ หรือข้อมูลเชิงปริมาณ แต่วิเคราะห์ให้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการปรับข้อมูลเชิงปริมาณให้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงปริมาณ กับ การวิจัยเชิงคุณภาพ

Leedy และ Ormrod (2005) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ในเชิงเปรียบเทียบสรุปสาระสำคัญได้ว่า โดยทั่วไป งานวิจัยเชิงปริมาณใช้เพื่อตอบคำถามที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีเป้าหมายที่จะ อธิบาย ทำนาย และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ (ที่สนใจ) วิธีการนี้บางครั้งเรียกว่า traditional, experimental หรือ positivist approach ในด้านงานวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ใช้เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่ซับซ้อน มักใช้เพื่อเป้าหมายในการสร้างความเข้าใจหรือบรรยายปรากฏการณ์จากทัศนะของผู้อยู่ในเหตุการณ์ วิธีเชิงคุณภาพนี้อาจเรียกว่าเป็น interpretive, constructive หรือ post positivist approach

การวิจัยเชิงปริมาณ มักจะเริ่มต้นด้วยการมีสมมุติฐานที่ต้องทดสอบ มีตัวแปรที่สนใจศึกษาชัดเจน มีการควบคุมตัวแปรภายนอกไม่ให้นำมาเกี่ยวข้องกับผลวิจัยที่กำลังศึกษา ใช้วิธีการมาตรฐานในการรวบรวมข้อมูลเชิง-ปริมาณในรูปแบบต่าง ๆ ใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ และหาข้อสรุปจากข้อมูล ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ มักเริ่มต้นด้วยคำถามวิจัยทั่ว ๆ ไปมากกว่าจะเป็นสมมุติฐานที่เฉพาะเจาะจง ทำการรวบรวมข้อมูลที่เป็นคำพูดบรรยายจากผู้ร่วมเหตุการณ์ซึ่งเป็นกลุ่มขนาดเล็ก จัดการกับข้อมูลในลักษณะหาความสอดคล้อง ติความ เพื่อหาคำอธิบายสถานการณ์ที่ศึกษา การวิจัยเชิงปริมาณมักจบลงด้วยการสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ทดสอบ ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมักจบลงด้วยคำตอบที่เป็นแนวโน้ม หรือข้อเสนอสมมุติฐานที่ต้องการทดสอบต่อไปด้วย การทำวิจัยเชิงปริมาณ ในแนวทางดังกล่าววิธีเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จึงมีลักษณะของการเสริมเติมเต็มในกระบวนการวิจัยซึ่งกันและกัน

Leedy (1993) รายงานว่า ในช่วงปลาย ค.ศ. 1950 การวิจัยทางจิตวิทยาใช้วิธีเชิงคุณภาพมาก่อนเป็นส่วนใหญ่ เพราะในช่วงนั้นการวัดเชิงปริมาณของตัวแปรต่าง ๆ ยังไม่เจริญจนหลัง ค.ศ. 1960 วิธีการวัดเจริญมากขึ้น การวิจัยเชิงปริมาณจึงเป็นที่นิยมมากจนปัจจุบัน จึงอาจกล่าวได้ว่า การวิจัยเชิงปริมาณเกิดขึ้นในช่วง ค.ศ. 1960 นั้นเอง ตั้งแต่นั้นมา วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณจึงปรากฏควบคู่กัน

การวิจัยเชิงคุณภาพได้รับความสนใจมากขึ้นก็เพราะนักวิจัยเริ่มตระหนักว่า มิใช่ทุกปัญหาวิจัย จะหาคำตอบได้ด้วยวิธีเชิงปริมาณ บางปัญหาวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพอาจหาคำตอบได้ดีกว่า การวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดเด่นอย่างน้อย 5 ประการ ตามที่ Kerlinger และ Lee (2000) ระบุไว้ได้แก่

ประการแรก ใช้การสังเกตโดยตรง หรือการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการณ์จริง

ประการที่สอง นักวิจัยค้นหาความเชื่อมโยงทางสังคม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเหตุการณ์

ประการที่สาม กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีโครงสร้างน้อยกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ จึงสามารถยืดหยุ่นได้มากกว่า

ประการที่สี่ นักวิจัยเชิงคุณภาพอาจทำการปรับวิธีการได้ตลอดช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประการที่ห้า นักวิจัยยังอาจพัฒนาสมมุติฐานขึ้นได้ระหว่างกระบวนการวิจัย”

การวิจัยเชิงคุณภาพนั้นมีความเป็นธรรมชาติ เน้นการมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับการตีความตามแนวความคิดของนักวิจัยที่มีประสบการณ์ (Creswell, 1998; Glesne & Peshkin, 1992) เห็นว่า การออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีความเหมาะสมสำหรับการตอบคำถามที่ต่างกัน ในแง่ของการแสวงหาคำตอบ เราได้ความรู้ที่กว้างขวางขึ้นเมื่อเราใช้ 2 วิธีการ คือ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในงานวิจัยหนึ่งๆ มากกว่าที่เราจะจำกัดตัวเองอยู่เพียงวิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว ฉะนั้นถ้านำวิธีการของการวิจัยเชิงคุณภาพมาเสริมกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ก็น่าจะทำให้งานวิจัย มีพลังในการแสวงหาคำตอบได้มากยิ่งขึ้น

ด้วยข้อแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพดังกล่าว ทำให้ไม่มีเหตุผล ที่จะทำให้นักวิจัยต้องเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อการศึกษาในแต่ละครั้ง นักวิจัยอาจเลือกทั้งสองวิธีการประกอบกัน ซึ่งอาจเรียกว่าเป็น a mixed method design

กล่าวได้ว่าทั้งวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพต่างมีความสำคัญ ต่างมีจุดเด่นและมีข้อจำกัดของตนเอง ถ้าได้นำมาเสริมกันจะช่วยเพิ่มจุดเด่นและลดจุดอ่อน เพิ่มความน่าเชื่อถือของการวิจัย และความครอบคลุมชัดเจนของผลการวิจัยยิ่งขึ้น

ขณะที่ Padgett (1998 อ้างถึงใน Kerlinger & Lee, 2000) ได้ออกแบบการวิจัยที่ผสมผสานระหว่าง 2 วิธี เป็น 3 แบบ การผสม 2 วิธีที่เป็นเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ เข้าด้วยกัน เรียกว่า วิจัยแบบพหุวิธี (multimethods) โดยสาระสำคัญคือ

วิธีที่ 1 เริ่มต้นด้วยวิธีเชิงคุณภาพแล้ว ดำเนินการด้วยวิธีการเชิงปริมาณ แล้วกลับไปใช้เชิงคุณภาพอีก วิธีเชิงคุณภาพใช้เพื่อสำรวจ กำหนดความคิด สมมุติฐาน และตัวแปร ที่อยู่ในกรอบความคิดของนักวิจัย ซึ่งทำได้โดยใช้การสังเกต สัมภาษณ์ หรือ focus group จากความคิดรวบยอดที่ได้จากการศึกษาส่วนของเชิงคุณภาพนี้ สามารถศึกษาต่อได้ด้วยวิธีการเชิงปริมาณและทำ

การทดสอบสมมุติฐาน จากนั้นอาจเชื่อมโยงผลขั้นสุดท้ายกับสภาพที่เป็นจริง ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ

วิธีที่ 2 ใช้วิธีเชิงปริมาณในขั้นแรก และตามด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ ผลจากส่วนการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้เป็นจุดเริ่มต้นสำหรับส่วนที่เป็นเชิงคุณภาพต่อไป Padgett (1998 อ้างถึงใน Kerlinger & Lee, 2000) เห็นว่าการศึกษเชิงปริมาณจำนวนมากสามารถใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ วิธีการเชิงคุณภาพสามารถตอบคำถามบางคำถามที่ไม่อาจตอบได้โดยการศึกษเชิงปริมาณ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า พัฒนาการของการใช้วิธีการวิจัยนั้น เริ่มตั้งแต่ monomethod study สู่ mixed method study จนถึง mixed model study ซึ่งมีความซับซ้อนและใช้ระเบียบวิธีขั้นสูงยิ่งขึ้น

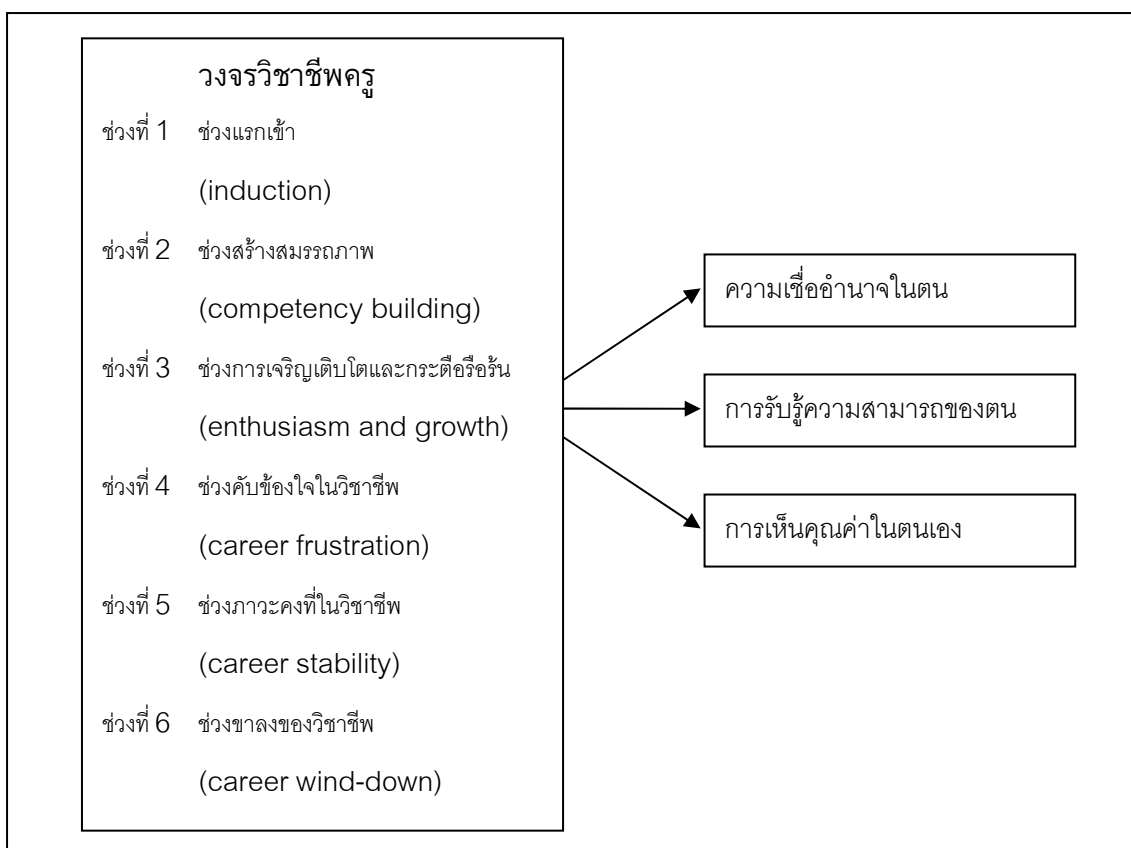
ตั้งแต่ก่อน ค.ศ. 2000 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน วิธีการวิจัยได้เจริญก้าวหน้าไปมากจนกล่าวได้ว่า ในขณะนี้รูปแบบหลักของการวิจัยมี 3 รูปแบบ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยแบบผสม (mixed methods research) สิ่งที่มาผสมกันในรูปที่สามนี้ คือ การวิจัย 2 รูปแบบแรกนั่นเอง การผสมของสองรูปแบบแรกนี้ อาจเป็นการผสมครั้งต่อครั้งหรือการผสมแบบมีรูปแบบหลักร่วมกับรูปแบบรอง

การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เทคนิควิธีวิจัยแบบนี้เป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและ เทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกัน เพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้นกว่าในอดีต มีพื้นฐานแนวคิด จากการหลอมรวม ปรัชญาของกลุ่มปฏิฐานนิยม และกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเข้าด้วยกัน อาจเรียกว่า เป็นกลุ่มแนวคิด ของกลุ่มปฏิบัตินิยม (Pragmatist) ซึ่งมีความเชื่อว่าการยอมรับธรรมชาติของความจริงนั้นมีทั้งสองแบบตามแนวคิด ของนักปรัชญาทั้งสองกลุ่ม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูที่อยู่ในช่วงต่างๆ ในวงจรวิชาชีพครู ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา มีเพียงงานวิจัยของ อัญชลี ตาขัน (2536) เพียงชิ้นเดียว ที่ได้ทำการศึกษาวงจรวิชาชีพครูในโรงเรียนที่มีปัจจัยคัดสรรต่างกัน สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประเด็นดังกล่าวในเชิงลึก เพื่อจะได้สารสนเทศที่สมบูรณ์ขึ้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการวิจัยในครั้งนี้

ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวทางตามโมเดลวงจรกิจวิชาชีพครูของ Fessler (1992) ที่ได้เสนอว่า ครูในแต่ละชั้นของโมเดลวงจรกิจวิชาชีพครูจะมีเจตคติต่อวิชาชีพ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความสนใจ ความทุ่มเทในการสอนแตกต่างกัน และที่สำคัญยังต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไป มาใช้ในการจำแนกครูเป็นกลุ่มตามช่วงของวงจรกิจวิชาชีพครูออกเป็น 8 ช่วง โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาเพียง 6 ช่วง ในช่วงที่ 2 ถึงระยะที่ 7 เนื่องจากศึกษาเฉพาะครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น จากนั้นจึงทำการศึกษาระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตนและการเห็นคุณค่าในตนเองของครูจำแนกตามวงจรกิจวิชาชีพครู เนื่องจากทั้ง 3 คุณลักษณะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู และเป็นคุณลักษณะที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล ครูแต่ละคนจะมีระดับของคุณลักษณะดังกล่าวต่างกันจำเป็นต้องทำการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อที่จะทราบถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู และจุดอ่อนจุดแข็งที่ในการออกแบบการพัฒนาครูที่จะสามารถช่วยเหลือและเสริมสร้างสมรรถภาพได้ตรงตามความต้องการของครูแต่ละคน จึงนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน และเพื่อศึกษาสภาพของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิจัยที่ผสมระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) สำหรับการศึกษาระดับปริญญาโทผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้การศึกษารายกรณี (case study) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ และส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยมุ่งวิเคราะห์ช่วงของวิชาชีพครู ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเอง และเปรียบเทียบระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพที่แตกต่างกันของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 12,266 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครจำนวน 474 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร จากข้อมูลสารสนเทศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีจำนวนครูในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครทั้งหมด 12,266 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ของ Taro Yamane (1970)

$$\text{สูตรคำนวณ} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างไว้ 491 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนครอบคลุมทุกเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างดังอธิบายในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ผู้วิจัยศึกษาเอกสารจากข้อมูลสารสนเทศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 เขต ผู้วิจัยจึงแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 3 กลุ่มตามเขตพื้นที่การศึกษา ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา จะแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มตามขนาดของโรงเรียนคือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยมีเกณฑ์การกำหนดขนาดของโรงเรียนดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก	คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน	1-500 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน	501-1500 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน	1501-2500 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	คือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน	2501 คนขึ้นไป

ดังนั้น ประชากรทั้งหมดจะถูกแบ่งออกเป็น 12 กลุ่ม (3 เขต x 4 ขนาดของโรงเรียน) จากนั้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน ตามที่คำนวณไว้ ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างครูร้อยละ 4 จากจำนวนครูในแต่ละกลุ่ม ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกับที่กำหนดไว้ที่สุดคือ 491 คน รายละเอียดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาและขนาดโรงเรียน

เขตพื้นที่การศึกษา/ ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	จำนวนครูที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 4
เขต 1			
โรงเรียนขนาดเล็ก	8	204	8
โรงเรียนขนาดกลาง	20	983	39
โรงเรียนขนาดใหญ่	20	1,781	71
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	12	1,729	69
รวม	60	4,697	188
เขต 2			
โรงเรียนขนาดเล็ก	2	24	1
โรงเรียนขนาดกลาง	4	172	7
โรงเรียนขนาดใหญ่	13	988	40
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	24	2,930	117
รวม	43	4,114	165
เขต 3			
โรงเรียนขนาดเล็ก	7	80	3
โรงเรียนขนาดกลาง	23	1,018	41
โรงเรียนขนาดใหญ่	13	1,066	43
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	12	1,291	52
รวม	55	3,455	138
รวมทั้งหมด	158	12,266	491

ขั้นที่ 3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มแล้ว ผู้วิจัยจะกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยการจับสลากโรงเรียนในแต่ละกลุ่ม กลุ่มละ 3 โรงเรียน ยกเว้นกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กในเขต 1 โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขต 2 และโรงเรียนขนาดเล็กในเขต 3 ที่จะสุ่มกลุ่มละ 1 โรงเรียนเนื่องจากจำนวนตัวอย่างในกลุ่มดังกล่าวมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความเหมาะสมที่

จะสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนเดียวในกลุ่มดังกล่าว จึงได้จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียนดังรายละเอียดที่ปรากฏตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายชื่อโรงเรียน

เขตพื้นที่การศึกษา	ขนาดโรงเรียน	จำนวนตัวอย่างที่กำหนดในแต่ละขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน
เขต 1	โรงเรียนขนาดเล็ก	8	โรงเรียนวัดโสมนัส	8
	โรงเรียนขนาดกลาง	39	โรงเรียนพุทธจักรวิทยา	13
			โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก	13
			โรงเรียนวัดน้อยนพคุณ	13
	โรงเรียนขนาดใหญ่	71	โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	24
			โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม	24
			โรงเรียนกุนนที่รุทธารามวิทยาคม	23
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	69	โรงเรียนศรีอยุธยา	33
			โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี	33
			โรงเรียนวัดสุทธิวาราม	33
เขต 2	โรงเรียนขนาดเล็ก	1	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา75	1
	โรงเรียนขนาดกลาง	7	โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ	7
	โรงเรียนขนาดใหญ่	40	โรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์	14
			โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย2	14
			โรงเรียนเทพศิลา	12
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	117	โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	39
โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย			39	
โรงเรียนสารวิทยา			39	
เขต 3	โรงเรียนขนาดเล็ก	3	โรงเรียนวัดช่างเหล็ก	3
	โรงเรียนขนาดกลาง	41	โรงเรียนแจ่งร้อนวิทยา	14
			โรงเรียนมัธยมรัตนายโง	14
			โรงเรียนวัดนวลนรดิศวิทยาคม	
			รัชมังคลาภิเษก	13
	โรงเรียนขนาดใหญ่	43	โรงเรียนมัธยมวัดคูสิตาราม	15
			โรงเรียนสตรีวัดอัมพวัน	14
โรงเรียนสตรีวัดระฆัง			14	

เขตพื้นที่การศึกษา	ขนาดโรงเรียน	จำนวนตัวอย่างที่กำหนดในแต่ละขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	52	โรงเรียนวัดนวลนรดิศ โรงเรียนชินโรสวิทยาลัย โรงเรียนทวิธาภิเศก	18 17 17
รวม		491	28	491

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเชิงปริมาณจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยข้อคำถามที่แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ตอนที่	ชื่อเครื่องมือ	ลักษณะการวัด	จำนวนข้อ	ที่มาของเครื่องมือ
ตอนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	แบบตรวจสอบรายการและแบบเติมคำ	11 ข้อ	ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง
ตอนที่ 2	แบบสอบถามวงจรวิชาชีพครู	แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ	48 ข้อ	ดัดแปลงจากแบบสอบถามซึ่ง อัญชลี ตาขัน (2546) พัฒนาขึ้นจาก demographic information, career stages rating scale และ teacher career cycle inventory ที่สร้างโดย Fessler, Christensen และ Price (1992)
ตอนที่ 3	แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน	แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ	25 ข้อ	ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายในตนเองที่กึ่งทิพย์ พุฒแก้ว สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Rotter (1995)
ตอนที่ 4	แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตน	แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ	20 ข้อ	ดัดแปลงจากข้อคำถามที่ จรินทร์ วินทะไชย์ (2541) พัฒนาและดัดแปลงจากแบบวัดของ Gibson and Dembo (1984) และ Woolfolk and Hoy (1990)

ตอนที่	ชื่อเครื่องมือ	ลักษณะการวัด	จำนวนข้อ	ที่มาของเครื่องมือ
ตอนที่ 5	แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง	แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ	25 ข้อ	ปรับปรุงจาก แบบสอบถามที่มีคุณค่าในตนเองที่ ศิริวรรณ (2544) พัฒนาจาก แบบวัด Coopersmith self-esteem inventory adult form ที่สร้างโดย Coopersmith (1967)
รวมข้อคำถามทั้งหมด			129 ข้อ	

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเติมคำ จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามวงจรกิจอาชีพครู ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามที่ดัดแปลงจากแบบสอบถามซึ่ง อัญชลี ตาชัน (2546) พัฒนาขึ้นจาก demographic information, career stages rating scale และ teacher career cycle inventory ที่สร้างโดย Fessler, Christensen และ Price (1992) มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	มีค่าเป็น 1 คะแนน
ตรงกับตัวฉันบ้าง	มีค่าเป็น 2 คะแนน
ตรงกับตัวฉันปานกลาง	มีค่าเป็น 3 คะแนน
ตรงกับตัวฉันมาก	มีค่าเป็น 4 คะแนน
ตรงกับตัวฉันมากที่สุด	มีค่าเป็น 5 คะแนน

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ใช้เกณฑ์ในการระบุช่วงของวงจรกิจอาชีพครูตามแนวทางของ อัญชลี ตาชัน (2546) ดังนี้คือ ผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อ 1 ถึงข้อ 6 หากผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบว่าตรงกับตัวฉันมากที่สุดในข้อใด แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงของวงจรกิจอาชีพครูช่วงนั้น โดยข้อ 1 แสดงคุณลักษณะของช่วงแรกเข้า ข้อ 2 แสดงคุณลักษณะของช่วงแรกเข้า ข้อ 3 แสดงคุณลักษณะของช่วงการสร้างสรรค์สมรรถภาพ ข้อ 4 แสดงคุณลักษณะของช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น ข้อ 5 แสดงคุณลักษณะของช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ และข้อ 6 แสดงคุณลักษณะของขาลงของวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อ 1 ถึงข้อ 42 จะใช้เกณฑ์ในการระบุช่วงของวงจรกิจภาพคือ ผู้วิจัยจะรวมคะแนนของข้อคำถามในแต่ละช่วง เมื่อคะแนนรวมในช่วงใดได้มากที่สุด แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในช่วงของวงจรกิจภาพช่วงนั้น

เมื่อได้ผลจากส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามวงจรกิจภาพแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือการนำผลจากส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามวงจรกิจภาพมาตรวจสอบความสอดคล้องกันเพื่อตัดสินว่าผู้ตอบแบบสอบถามคนนั้น อยู่ในช่วงใดของวงจรกิจภาพ โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินคือ

1) หากผลในการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามวงจรกิจภาพระบุว่าจะอยู่ในช่วงที่ตรงกันช่วงใด จะตัดสินว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงนั้น

2) หากผลการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ไม่ตรงกัน มีเกณฑ์ในการตัดสินคือ นำคะแนนของแต่ละช่วงจากส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มารวมกัน เมื่อคะแนนรวมในช่วงใดสูงกว่า จะตัดสินว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงของวงจรกิจภาพช่วงนั้น

3) หากผลการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 ตรงกันมากกว่า 1 ช่วง จะใช้วิธีการเดียวกันกับกรณีที่ 2) คือนำคะแนนของแต่ละช่วงจากส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มารวมกัน เมื่อคะแนนรวมในช่วงใดสูงกว่า จะตัดสินว่าผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงของวงจรกิจภาพช่วงนั้น

ตัวอย่างการระบุช่วงของวงจรกิจภาพ

ตารางที่ 3.4 การระบุช่วงของวงจรกิจภาพ

ตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม	คะแนนสูงสุดในแบบสอบถามวงจรกิจภาพส่วนที่ 1	คะแนนสูงสุดในแบบสอบถามวงจรกิจภาพส่วนที่ 2	การระบุช่วง
ตัวอย่างที่ 1	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 1
ตัวอย่างที่ 2	ช่วงที่ 1	ช่วงที่ 1 และช่วงที่ 2	ช่วงที่ 1
ตัวอย่างที่ 3	ช่วงที่ 2 และช่วงที่ 3	ช่วงที่ 2	ช่วงที่ 2
ตัวอย่างที่ 4	ช่วงที่ 3 และช่วงที่ 4	ช่วงที่ 3 และช่วงที่ 4	นำคะแนนจากแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน มารวมกัน ถ้าคะแนนรวมในช่วงใดสูงที่สุดจะตัดสินว่าอยู่ในช่วงนั้น
ตัวอย่างที่ 5	ช่วงที่ 5	ช่วงที่ 6	

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายในตนเองที่กึ่งทิพย์ พุฒแก้วสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Rotter (1995) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ซึ่งจะวัดใน 4 ด้าน ได้แก่

1. ความตื่นตัว จำนวน 5 ข้อ
2. การปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ข้อ
3. การเห็นคุณค่าและทักษะความพยายามของตนเอง จำนวน 5 ข้อ
4. การต่อต้านอิทธิพลครอบงำ จำนวน 10 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	มีค่าเป็น 1 คะแนน
ตรงกับตัวฉันบ้าง	มีค่าเป็น 2 คะแนน
ตรงกับตัวฉันปานกลาง	มีค่าเป็น 3 คะแนน
ตรงกับตัวฉันมาก	มีค่าเป็น 4 คะแนน
ตรงกับตัวฉันมากที่สุด	มีค่าเป็น 5 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับระดับความเชื่ออำนาจในตนของครูดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีระดับความเชื่ออำนาจในตนมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีระดับความเชื่ออำนาจในตนมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีระดับความเชื่ออำนาจในตนปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีระดับความเชื่ออำนาจในตนน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีระดับความเชื่ออำนาจในตนน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนซึ่งดัดแปลงมาจากข้อคำถามที่ จรินทร์ วินทะไชย์ (2541) พัฒนารุ่นจากแบบวัดของ Gibson and Dembo (1984) และ Woolfolk and Hoy (1990) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1. การรับรู้ความสามารถในด้านการสอนของตน (personal teaching efficacy) เป็นความเชื่อของครูที่ว่า เขาสามารถมีอิทธิพลเหนือการเรียนรู้ของนักเรียน นั่นคือ ครูมีความสามารถมีทักษะที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ จำนวน 12 ข้อ

2. การรับรู้ความสามารถในการสอนโดยทั่วไป (teaching efficacy) เป็นความเชื่อของครูที่ว่า การสอนโดยทั่วไปมีประสิทธิภาพสามารถเอาชนะอุปสรรคจากภายนอกได้ นั่นคือการสอน

จะสามารถจัดการควบคุมสภาพแวดล้อมที่มีผลกับตัวนักเรียน เช่น ปัจจัยภูมิหลัง ประสบการณ์ เดิม ครอบครัว สถิติปัญญาของนักเรียนได้ จำนวน 8 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	มีค่าเป็น 1 คะแนน
ตรงกับตัวฉันบ้าง	มีค่าเป็น 2 คะแนน
ตรงกับตัวฉันปานกลาง	มีค่าเป็น 3 คะแนน
ตรงกับตัวฉันมาก	มีค่าเป็น 4 คะแนน
ตรงกับตัวฉันมากที่สุด	มีค่าเป็น 5 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับระดับการรับรู้ความสามารถของตนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.49 - 1.00	หมายถึง มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 5 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ปรับปรุงจากแบบสอบถามการมีคุณค่าในตนที่ ศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช (2544) พัฒนาจาก แบบวัด Coopersmith self-esteem inventory adult form ที่สร้างโดย Coopersmith (1967) เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ โดยเนื้อหาครอบคลุมการเห็นคุณค่าในตนเองในด้านการมีอำนาจ การมีความสำคัญ การมีคุณความดี และการมีความสามารถ

มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	มีค่าเป็น 1 คะแนน
ตรงกับตัวฉันบ้าง	มีค่าเป็น 2 คะแนน
ตรงกับตัวฉันปานกลาง	มีค่าเป็น 3 คะแนน
ตรงกับตัวฉันมาก	มีค่าเป็น 4 คะแนน
ตรงกับตัวฉันมากที่สุด	มีค่าเป็น 5 คะแนน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเกี่ยวกับระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของครู
ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	หมายถึง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	หมายถึง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.49 - 1.00	หมายถึง มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองน้อยที่สุด

หลังจากที่ได้สร้างสร้างแบบสอบถามขึ้นแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการใช้สำนวนภาษา จากนั้นดำเนินการ
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (รายชื่อ
แสดงในภาคผนวก) พิจารณาข้อคำถามโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)
ความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องของข้อคำถามใน
แบบสอบถามกับคุณลักษณะที่ต้องการวัด (Item Object Congruence:IOC)

เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จนได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหา รวมทั้งภาษาที่ใช้ในการสื่อ
ภาษาแล้ว ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30
คนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการ
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Alpha-Coefficient's Cronbach) ซึ่งพบว่า
แบบสอบถามมีค่าความเที่ยง ทั้ง 118 ข้อ เท่ากับ 0.83 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่น่าไปใช้ได้
รายละเอียดคุณภาพเครื่องมือในแต่ละตอนดังแสดงในตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 คุณภาพของเครื่องมือ

ตอนที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเที่ยง
ตอนที่ 2	วงจรวินิจฉัยปัญหา	48 ข้อ	.86
ตอนที่ 3	ความเชื่ออำนาจในตน	25 ข้อ	.87
ตอนที่ 4	การรับรู้ความสามารถของตน	20 ข้อ	.83
ตอนที่ 5	การเห็นคุณค่าในตนเอง	25 ข้อ	.76
รวมทั้งฉบับ		118 ข้อ	.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอความร่วมมืออย่างเป็นทางการต่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งโครงร่างวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถามไปส่งยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และติดต่อกับผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือครูที่เกี่ยวข้อง ตามแต่ความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน โดยแนะนำตัวพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งนัดหมายวันที่จะมารับแบบสอบถามคืนซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 487 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาทำการวิเคราะห์ผลเพื่อตอบคำถามวิจัย รายละเอียดนำเสนอในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ซึ่งมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 474 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97 ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด การวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติภาคบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพที่แตกต่างกันด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA)

ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมที่เหมาะสมกับครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพแตกต่างกัน ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อขยายขอบเขตของการวิจัยจากการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาพหุกรณีศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

การคัดเลือกกรณีศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

กรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครจำนวน 6 กรณีศึกษา ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากครูที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการตอบแบบสอบถามแล้ว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกกรณีศึกษาดังนี้

- 1) เป็นครูที่อยู่ในช่วงต่างๆในวงจรวิชาชีพครูช่วงละ 1 คน โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในตอนที่ 2 ของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับวงจรวิชาชีพครู
- 2) เป็นครูที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับเดียวกับค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม
- 3) เป็นครูที่สมัครใจให้ข้อมูลโดยให้ชื่อและหมายเลขโทรศัพท์ไว้ในตอนท้ายของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวทางการเก็บข้อมูลกรณีศึกษาตามแนวทางการศึกษาของ Ralph Fessler และคณะ (1992) ที่ได้ทำการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจครูที่อยู่ในช่วงต่างๆ ของวงจรวิชาชีพครู ซึ่งได้เก็บข้อมูลในประเด็นต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของครู
2. สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล
3. สภาพแวดล้อมในองค์กร
4. ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู
5. สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู
6. ระบบการดูแลสนับสนุนครู

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) แบบสังเกต
- 2) แบบสัมภาษณ์กรณีศึกษา
- 3) แบบสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างาน
- 4) แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมงาน
- 5) แบบสัมภาษณ์นักเรียนและผู้ปกครอง

เก็บข้อมูลกรณีศึกษาทั้ง 6 กรณีศึกษามีประเด็นการศึกษาและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาตามรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 รายละเอียดการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประเด็นในการศึกษา	แหล่งข้อมูล			เครื่องมือ	ตัวอย่างประเด็นคำถาม
	บุคคล	เอกสาร	การสังเกต		
ข้อมูลทั่วไป	-กรณีศึกษา	-แฟ้มสะสมงาน	-	-แบบสัมภาษณ์กรณีศึกษา	-ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สภาพครอบครัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน
สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล	-กรณีศึกษา	-แฟ้มสะสมงาน	-กิจวัตรประจำวันของกรณีศึกษา	-แบบสัมภาษณ์ -แบบสังเกต	-ทัศนคติต่อวิชาชีพครู -การสนับสนุนจากครอบครัว -ปัญหา อุปสรรคส่วนตัว
สภาพแวดล้อมในองค์กร	-ผู้บังคับบัญชา -หัวหน้างาน -เพื่อนครู -นักเรียน -ผู้ปกครอง	-แฟ้มคำสั่ง -แฟ้มสะสมงาน -แผนการสอน -ผลงานทางวิชาการ	-กิจวัตรประจำวันของกรณีศึกษา -บรรยากาศการทำงาน -การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ -ปฏิสัมพันธ์ของกรณีศึกษากับบุคคลอื่น	-แบบสัมภาษณ์กรณีศึกษา -แบบสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างาน -แบบสัมภาษณ์ผู้ร่วมงาน -แบบสัมภาษณ์นักเรียนและผู้ปกครอง	-ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง -ปัญหา อุปสรรคในการทำงาน
ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู	-กรณีศึกษา	-	-	-แบบสัมภาษณ์กรณีศึกษา	-เป้าหมายในวิชาชีพครู -สิ่งที่ต้องการเพื่อพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในวิชาชีพครู

ประเด็นในการศึกษา	แหล่งข้อมูล			เครื่องมือ	ตัวอย่างประเด็นคำถาม
	บุคคล	เอกสาร	การสังเกต		
สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน	-กรณีศึกษา	-	-	-แบบสัมภาษณ์กรณีศึกษา	-สิ่งที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจหรือสิ่งที่สามารถช่วยแก้ปัญหาและบรรเทาอุปสรรคในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู
ระบบการดูแลสนับสนุน	-กรณีศึกษา -ผู้บังคับบัญชา	-	-	-แบบสัมภาษณ์กรณีศึกษา -แบบสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา / หัวหน้างาน	-สิ่งที่ทางโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้การดูแลและสนับสนุนครู -สิ่งที่ครูได้รับจากทางโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและสนับสนุนครูตามการรับรู้ของครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการตามกับกรณีศึกษาที่ได้คัดเลือกไว้ โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

- 1) ผู้วิจัยติดต่อกับกรณีศึกษาโดยตรงผ่านทางโทรศัพท์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย รูปแบบการเก็บข้อมูล และสอบถามความสมัครใจในการให้ข้อมูล
- 2) เมื่อกรณีศึกษาตกลงที่จะให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำการติดต่ออย่างเป็นทางการโดยทำหนังสือจากภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่กรณีศึกษาปฏิบัติงานอยู่ และเข้าไปติดต่อด้วยตนเองเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกรณีศึกษา โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการเก็บข้อมูล และช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล
- 3) ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา ในการเก็บข้อมูลกับกรณีศึกษา และดำเนินการเก็บข้อมูลตามแผนที่วางไว้ มีรายละเอียดดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 แผนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระยะเวลา	กิจกรรม
กรณีศึกษาที่ 1 (3-4 มิถุนายน 2553)	1) เข้าพบผู้บริหารโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกรณีศึกษาและข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา
กรณีศึกษาที่ 2 (10-11 มิถุนายน 2553)	2) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา 3) สัมภาษณ์กรณีศึกษา
กรณีศึกษาที่ 3 (22-23 มิถุนายน 2553)	4) สังเกตการปฏิบัติงานของกรณีศึกษา 5) สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา
กรณีศึกษาที่ 4 (14-15 กรกฎาคม 2553)	ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน 6) สัมภาษณ์ทั่วไปและสังเกตกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน
กรณีศึกษาที่ 5 (20-21 กรกฎาคม 2553)	
กรณีศึกษาที่ 6 (26-27 กรกฎาคม 2553)	

ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการแนะนำตัว

การแนะนำตัวอย่างเปิดเผยและจริงใจ

ขั้นตอนที่ 2 การเข้าสู่สนาม

ผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกรณีศึกษาและบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาด้วยการวางท่าทีที่อ่อนน้อมถ่อมตน และมีความเป็นกันเอง เพื่อให้กรณีศึกษาไม่รู้สึกอึดอัดใจ และผู้วิจัยได้พยายามเข้าไปเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ต่างๆ อย่างสงบ เพื่อที่จะได้รู้จักสภาพของโรงเรียนและบุคคลอื่นๆที่อยู่ในบริบทของกรณีศึกษา โดยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาหลายวิธี ได้แก่ การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับกรณีศึกษา ครูคนอื่นๆ และนักเรียน รวมทั้งการสังเกตจากการร่วมกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ การสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ การสังเกตและการเข้าร่วมกิจกรรม มีรายละเอียดดังนี้

- การศึกษาเอกสาร (Documentary study) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับครูคณิตศึกษา ได้แก่
แฟ้มพัฒนางาน แผนการสอน คำสั่งการปฏิบัติงาน

- การสังเกต (Observation) ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสังเกตแบบไม่มีส่วน
ร่วม โดยเน้นแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นวิถีชีวิตประจำวันของครู การปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่างๆ
การสอน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน บรรยากาศในโรงเรียน และบริบทของโรงเรียน

- การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal interview) ใช้การสัมภาษณ์แบบเปิดกว้าง
(open interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึก
เกี่ยวกับคุณลักษณะ ความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของครูคณิตศึกษา

ตารางที่ 3.8 ปริมาณแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

แหล่งข้อมูล	คณิตศึกษา ที่ 1	คณิตศึกษา ที่ 2	คณิตศึกษา ที่ 3	คณิตศึกษา ที่ 4	คณิตศึกษา ที่ 5	คณิตศึกษา ที่ 6
ผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างาน	2	3	2	3	2	2
เพื่อนครู	3	4	3	3	4	4
นักเรียน	3	4	3	2	2	3
ผู้ปกครอง	-	1	3	-	2	1
เอกสาร	<ul style="list-style-type: none"> - แฟ้มสะสมงาน - แฟ้มคำสั่ง - ผลงานทางวิชาการ - แผนการสอน 					

การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบเพื่อหาความเชื่อถือได้ของข้อมูล และตรวจสอบความครบถ้วนและคุณภาพ
ของข้อมูล ดำเนินการโดย การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) ตามวิธีการ
ตรวจสอบเชิงคุณภาพ (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2542) ดำเนินการ 2 วิธีการคือ

1. การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล คือ การตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ การสังเกตการปฏิบัติงานของครูในช่วงเวลาหรือสถานที่ต่างกัน

2. การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล คือ การใช้วิธีการต่างๆ เก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน ได้แก่ การศึกษาถึงแบบแผนการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อประโยชน์ในการปรับแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป มีขั้นตอนดังนี้

1) การลดทอนข้อมูล (data reduction) เป็นการปรับข้อมูลดิบจากสนาม เพื่อสรุปย่อข้อมูล

2) การแสดงข้อมูล (data display) เป็นการเลือกตัวอย่างข้อมูลที่เป็นจุดสำคัญในการวิจัย ที่ได้จากการสรุปจากการสังเกต คำพูดจากการสัมภาษณ์ การกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของกรณีศึกษา

3) การสร้างข้อสรุปและการยืนยันผลสรุป (conclusion and verification) เป็นการสังเคราะห์ข้อสรุปย่อยๆ ให้เป็นบทสรุป และตรวจสอบยืนยันเป็นบทสรุปของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน และเพื่อศึกษาสภาพของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบสนองสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการวิจัยที่ผสมระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) สำหรับการศึกษาระดับปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนการศึกษาระดับคุณภาพผู้วิจัยใช้การศึกษารายกรณี (case study) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ช่วงของวิชาชีพครู

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเอง

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพที่ต่างกัน

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาสภาพของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบสนองสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครู

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายของกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าสถิติที่ใช้นำเสนอคือ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิหลัง

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	86	18.14
หญิง	388	81.86
ประสบการณ์การทำงาน		
1-5	89	18.78
6-15	45	10.97
15-25	86	18.14
25-35	228	48.10
35 ปีขึ้นไป	19	4.01
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.63
ปริญญาตรี	356	75.11
ปริญญาโท	114	24.05
ปริญญาเอก	1	0.21
วิชาที่สอน		
ภาษาไทย	95	20.04
สังคมศึกษา	69	14.56
ภาษาต่างประเทศ	81	17.09
วิทยาศาสตร์	76	16.03
คณิตศาสตร์	49	10.34
สุขศึกษาและพลศึกษา	24	5.06
ศิลปะ, นาฏศิลป์	45	9.49
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	23	4.85
บรรณารักษ์, แนะแนว	12	2.53
ตำแหน่งวิชาการ		
ครูผู้ช่วย	43	9.07
ครู คศ. 1	23	4.85

ภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
ครู คศ. 2	243	51.27
ครู คศ. 3	93	19.62
ครู คศ. 4	4	0.84
พนักงานราชการ	8	1.69
อัตราจ้าง	60	12.66
รวม	474	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 474 คน ส่วนใหญ่เป็นครูเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.86 ครูเพศชายคิดเป็นร้อยละ 18.14 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.10 กลุ่มรองลงมาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.78 ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 15-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.14 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.97 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 35 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 4.01 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 75.11 รองลงมาคือระดับปริญญาโท ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีมีอยู่เพียงร้อยละ 0.63 และระดับปริญญาเอกมีอยู่เพียงคนเดียว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูที่สอนวิชาภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 20.04 รองลงมาเป็นวิชาภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 17.09 และวิชาวิทยาศาสตร์ร้อยละ 16.03 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างอยู่ในตำแหน่งครู คศ.2 ร้อยละ 51.27 รองลงมาเป็นครู คศ.3 ร้อยละ 19.62 และครูอัตราจ้าง ครูผู้ช่วย ครูคศ.1 พนักงานราชการ และครูคศ. 4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ช่วงของวิชาชีพครู

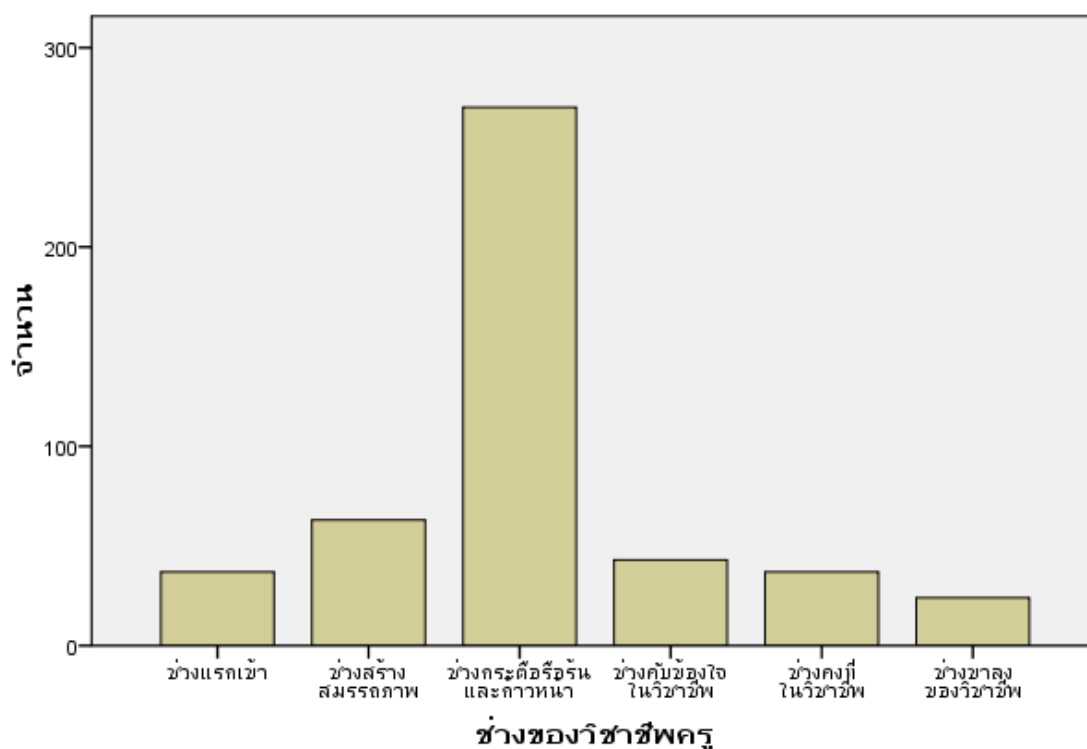
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ช่วงของวิชาชีพครูต่างๆ

ช่วงของวิชาชีพครู	จำนวน	ร้อยละ
ช่วงแรกเข้า	37	7.81
ช่วงสร้างสมรรถภาพ	63	13.29
ช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า	270	56.96
ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ	43	9.07

ช่วงของวิชาชีพครู	จำนวน	ร้อยละ
ช่วงคงที่ในวิชาชีพ	37	7.81
ช่วงขาลงของวิชาชีพ	24	5.06
รวม	474	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูที่อยู่ในช่วงกระตือรือร้น และก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 56.96 รองลงมาจะอยู่ในช่วงสร้างสมรรถภาพ ร้อยละ 13.29 และช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ ร้อยละ 9.07 ส่วนครูที่อยู่ในช่วงแรกเข้าและช่วงคงที่ในวิชาชีพมีจำนวนเท่ากัน คือร้อยละ 7.81 กลุ่มที่น้อยที่สุดคือครูที่อยู่ในช่วงขาลงของวิชาชีพ ร้อยละ 5.06 สามารถแสดงออกมาตามดังภาพที่ 4.1

ภาพที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ช่วงของวิชาชีพครูต่างๆ



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และ การเห็นคุณค่าในตนเอง

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติของระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของคุณ

ตัวแปร	ระดับ	MEAN	SD	MIN	MAX
ความเชื่ออำนาจในตน	ปานกลาง	3.48	0.47	2	4.52
การรับรู้ความสามารถของตน	ปานกลาง	3.30	0.46	1.8	4.65
การเห็นคุณค่าในตนเอง	ปานกลาง	2.57	0.39	1.64	4.12

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่ทำการวัดทั้ง 3 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างนั้น ระดับความเชื่ออำนาจในตนจะมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด เท่ากับ 3.48 รองลงมาคือระดับการรับรู้ความสามารถของตน มีค่าเฉลี่ย 3.30 และระดับการเห็นคุณค่าในตนเองของคุณมีค่าเฉลี่ย 2.57 ซึ่งทั้ง 3 คุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

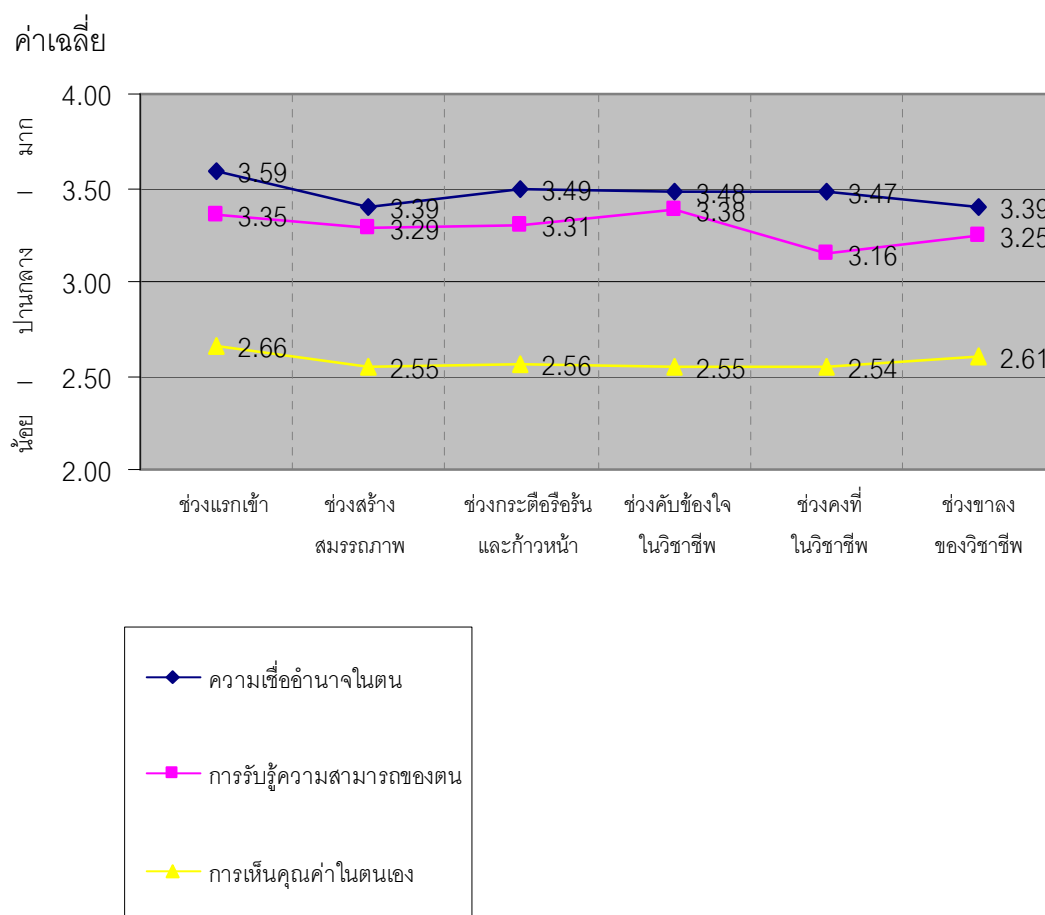
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติของระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของคุณ จำแนกตามช่วงของวิชาชีพครู

ช่วงของวิชาชีพ	ตัวแปร	ระดับ	MEAN	SD	MIN	MAX
ช่วงแรกเข้า	ความเชื่ออำนาจในตน	มาก	3.59	0.37	2.36	4.40
	การรับรู้ความสามารถของตน	ปานกลาง	3.35	0.43	2.30	4.10
	การเห็นคุณค่าในตนเอง	ปานกลาง	2.66	0.42	1.92	3.88
ช่วงสร้างสมรรถภาพ	ความเชื่ออำนาจในตน	ปานกลาง	3.39	0.50	2.00	4.24
	การรับรู้ความสามารถของตน	ปานกลาง	3.29	0.51	2.00	4.20
	การเห็นคุณค่าในตนเอง	ปานกลาง	2.55	0.40	1.64	3.60
ช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า	ความเชื่ออำนาจในตน	ปานกลาง	3.49	0.48	2.00	4.52
	การรับรู้ความสามารถของตน	ปานกลาง	3.31	0.43	1.80	4.65
	การเห็นคุณค่าในตนเอง	ปานกลาง	2.56	0.39	1.64	4.12
ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ	ความเชื่ออำนาจในตน	ปานกลาง	3.48	0.42	2.32	4.16
	การรับรู้ความสามารถของตน	ปานกลาง	3.38	0.47	2.30	4.50
	การเห็นคุณค่าในตนเอง	ปานกลาง	2.55	0.35	1.88	3.52
ช่วงคงที่ในวิชาชีพ	ความเชื่ออำนาจในตน	ปานกลาง	3.47	0.43	2.32	4.08
	การรับรู้ความสามารถของตน	ปานกลาง	3.16	0.48	1.80	4.20
	การเห็นคุณค่าในตนเอง	ปานกลาง	2.54	0.44	1.72	3.80

ช่วงของวิชาชีพ	ตัวแปร	ระดับ	MEAN	SD	MIN	MAX
ช่วงขาลงของวิชาชีพ	ความเชื่ออำนาจในตน	ปานกลาง	3.39	0.52	2.44	4.44
	การรับรู้ความสามารถของตน	ปานกลาง	3.25	0.56	2.10	4.20
	การเห็นคุณค่าในตนเอง	ปานกลาง	2.61	0.31	1.96	3.20

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองจำแนกตามช่วงของวิชาชีพครูแต่ละช่วงแล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างทุกช่วงของวิชาชีพครูจะมีค่าเฉลี่ยของระดับความเชื่ออำนาจในตนสูงที่สุด รองลงมาคือระดับการรับรู้ความสามารถของตน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งทั้ง 3 คุณลักษณะจะมีเพียงระดับความเชื่ออำนาจในตนของครูในช่วงแรกเข้าเท่านั้นที่อยู่ในระดับมาก ส่วนในกลุ่มอื่นๆจะอยู่ในระดับปานกลาง สามารถแสดงการเปรียบเทียบอย่างชัดเจนดังภาพที่ 4.2

ภาพที่ 4.2 ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครู จำแนกตามช่วงของวิชาชีพครู



ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูจำแนกตามช่วงของวิชาชีพทั้ง 6 ช่วง ได้แก่ช่วงแรกเข้าช่วงสร้างสมรรถภาพช่วงกระตือรือร้น และก้าวหน้าช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ ช่วงคงที่ในวิชาชีพ และช่วงขาลงของวิชาชีพ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูจำแนกตามช่วงของวิชาชีพที่แตกต่างกัน

คุณลักษณะ	ช่วงของวิชาชีพครู	N	Mean	SD	Levene's test for equality of variances	F	p
ความเชื่ออำนาจในตน	ช่วงแรกเข้า	37	3.59	0.37	1.35	1.01	0.243
	ช่วงสร้างสมรรถภาพ	63	3.39	0.50			
	ช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า	270	3.49	0.48			
	ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ	43	3.48	0.42			
	ช่วงคงที่ในวิชาชีพ	37	3.47	0.43			
	ช่วงขาลงของวิชาชีพ	24	3.39	0.52			
	Total	474	3.48	0.47			
การรับรู้ความสามารถของตน	ช่วงแรกเข้า	37	3.35	0.43	1.47	1.15	0.199
	ช่วงสร้างสมรรถภาพ	63	3.29	0.51			
	ช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า	270	3.31	0.43			
	ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ	43	3.38	0.47			
	ช่วงคงที่ในวิชาชีพ	37	3.16	0.48			
	ช่วงขาลงของวิชาชีพ	24	3.25	0.56			
	Total	474	3.30	0.46			
การเห็นคุณค่าในตนเอง	ช่วงแรกเข้า	37	2.66	0.42	0.90	0.52	0.480
	ช่วงสร้างสมรรถภาพ	63	2.55	0.40			
	ช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า	270	2.56	0.39			
	ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ	43	2.55	0.35			
	ช่วงคงที่ในวิชาชีพ	37	2.54	0.44			
	ช่วงขาลงของวิชาชีพ	24	2.61	0.31			
	Total	474	2.57	0.39			

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยของความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูทั้ง 6 นั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูทั้ง 6 ช่วงนั้นมีค่าเฉลี่ยของความเชื่ออำนาจในตนสูงที่สุด รองลงมาคือการรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะแล้วพบว่า ครูที่อยู่ในช่วงแรกเข้าจะมีค่าเฉลี่ยของความเชื่ออำนาจในตน และการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าครูที่อยู่ในช่วงอื่นๆ และครูที่อยู่ในช่วงคับข้องใจในวิชาชีพจะมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าครูในช่วงอื่นๆ ส่วนครูในช่วงคงที่ในวิชาชีพจะมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำกว่าครูที่อยู่ในช่วงอื่นๆ และครูที่อยู่ในช่วงสร้างสมรรถภาพและช่วงขาลงของวิชาชีพจะมีค่าเฉลี่ยของความเชื่ออำนาจในตนเท่ากันซึ่งน้อยกว่าครูในช่วงอื่นๆ

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาศึกษาสภาพของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน

การศึกษาในส่วนนี้เป็นการศึกษาสภาพของครูในด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูที่ต่างกันจำนวน 6 กรณีศึกษา โดยข้อมูลเบื้องต้นของกรณีศึกษาทั้ง 6 ดังแสดงในตาราง 4.6

ตารางที่ 4.6 ข้อมูลเบื้องต้นของกรณีศึกษา

ข้อมูล	กรณีศึกษา ที่ 1	กรณีศึกษา ที่ 2	กรณีศึกษา ที่ 3	กรณีศึกษา ที่ 4	กรณีศึกษา ที่ 5	กรณีศึกษา ที่ 6
นามสมมุติ	ครู ก	ครู ข	ครู ค	ครู ง	ครู จ	ครู ฉ
เพศ	หญิง	ชาย	หญิง	หญิง	ชาย	หญิง
อายุ	24	34	47	28	53	58
สถานภาพ	โสด	โสด	สมรส มีบุตร 1 คน	โสด	สมรส มีบุตร 2 คน	สมรส มีบุตร 2 คน
ประสบการณ์ ด้านการสอน	1 ปี	4 ปี	21 ปี	4 ปี	30 ปี	35 ปี

ข้อมูล	กรณีศึกษา ที่ 1	กรณีศึกษา ที่ 2	กรณีศึกษา ที่ 3	กรณีศึกษา ที่ 4	กรณีศึกษา ที่ 5	กรณีศึกษา ที่ 6
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
วิชาที่สอน	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	ภาษาไทย วิทยาศาสตร์	คหกรรม สุขศึกษา
ตำแหน่งทางวิชาการ	ครูผู้ช่วย	ครู คศ. 1	ครู คศ. 2	ครู คศ. 1	ครู คศ. 2	ครู คศ. 2
ช่วงของวิชาชีพครู	ช่วงแรกเข้า	ช่วงสร้าง สมรรถภาพ	ช่วง กระตือรือร้น และก้าวหน้า	ช่วงคับข้อง ใจในวิชาชีพ	ช่วงคงที่ใน วิชาชีพ	ช่วงขาลง ของวิชาชีพ
ระดับความเชื่ออำนาจ ในตน	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ระดับการรับรู้ ความสามารถของตน	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ระดับการเห็นคุณค่าใน ตนเอง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

กรณีศึกษาที่ 1 ครูในช่วงแรกเข้า

กรณีศึกษาที่ 1 เป็นครูที่อยู่ในช่วงแรกเข้าในวงจรกิจยวิชาชีพครู มีระดับความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลาง ระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล

ครู ก เป็นครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

ครู ก อายุ 24 ปี เพศหญิง โสด เป็นคนจังหวัดนนทบุรีโดยกำเนิด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้านการศึกษา จากมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร มาจากครอบครัวที่มีฐานะปานกลาง บิดาและมารดาเป็นข้าราชการบำนาญ มีพี่น้อง 2 คน ครู ก เป็นบุตรคนที่ 2

ครู ก. เดินทางมาโรงเรียนโดยรถประจำทาง จากบ้านที่จังหวัดนนทบุรีมายังโรงเรียนเป็นระยะทางประมาณ 20 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางโดยรถประจำทางประมาณ 1 ชั่วโมง ถึง 1 ชั่วโมง 30 นาที ตามสภาพการจราจร โดยครู ก จะออกจากบ้านตั้งแต่เวลา 5.30 น. เพื่อที่จะมาถึงโรงเรียนก่อนเวลา 7.00

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

ครู ก รับราชการครูที่โรงเรียนแห่งนี้มาเป็นเวลา 1 ปี 2 เดือน โดยหลังจากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เธอก็สอบบรรจุเข้ารับราชการครูที่โรงเรียนแห่งนี้ทันที ไม่ได้มีประสบการณ์ทำงานที่ใดมาก่อน และครู ก ยังเป็นครูที่มีอายุน้อยที่สุดในโรงเรียน

“พอเรียนจบก็เป็นช่วงที่เค้าเปิดรับสมัครสอบพอดี แล้วก็สอบได้ ไม่นานก็เรียกบรรจุ เข้ามาที่นี่ก็เลยอายุน้อยที่สุดในโรงเรียนเลย”

(ครู ก)

ปัจจุบัน ครู ก ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ในระหว่างช่วงเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้สอนวิชาคณิตศาสตร์ และวิชาโครงการคณิตศาสตร์ชั้น ม.4 และทำหน้าที่ครูประจำชั้น ม.4/5 คู่กับครูสมใจ ซึ่งเป็นครูพี่เลี้ยง นอกจากนั้นครู ก ยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในฝ่ายงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย ซึ่งผู้บริหารได้ให้เหตุผลในการพิจารณามอบหมายหน้าที่ดังกล่าวให้ครู ก เนื่องจากเชื่อว่าครู ก เป็นครูที่มีความสามารถ เพราะจบจากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง และมีผลการเรียนในระดับปริญญาตรีอยู่ในระดับดี อีกทั้งเป็นครูรุ่นใหม่ที่น่าจะมีเทคนิคการสอนที่น่าสนใจ จึงให้สอนในระดับชั้น ม.4 ที่จำเป็นจะต้องเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่มหาวิทยาลัย ส่วนการมอบหมายหน้าที่ในฝ่ายงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเนื่องจากครู ก อยู่ในช่วงเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จึงจำเป็นต้องมอบหมายหน้าที่พิเศษ และหน้าที่ประจำชั้นให้สอดคล้องกับการประเมินเพื่อผ่านครูผู้ช่วย

“อาจารย์ ก เป็นคนเก่ง สังกัดจากการที่เค้าสอบได้ลำดับที่ต้นๆ เลย แล้วก็จบจาก.....ด้วย อีกอย่างผมเห็นว่าเป็นครูรุ่นใหม่ เพิ่งเรียนจบมาน่าจะมีอะไรใหม่ ๆ ดึงดูดความสนใจเด็กได้ จึงมอบหมายให้สอนชั้น ม.4 ช่วยเรื่องไอเน็ต แล้วจะได้ช่วยแนะแนว

การศึกษาต่อระดับมหาวิทยาลัยไปในตัว ส่วนงานพิเศษอื่น ๆ ก็ต้องมอบหมายให้เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินครูผู้ช่วยของเค้าด้วย”

(รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ)

ครู ก เป็นคนที่มีบุคลิกเรียบร้อย พูดน้อย มีสัมมาคารวะกับผู้ใหญ่ มีน้ำใจ เป็นที่รักและเอ็นดูของเพื่อนครูในกลุ่มสาระ เป็นที่รักของนักเรียนที่สอน เพราะครู ก ใจดี และยิ้มแย้ม ไม่เคยแสดงอารมณ์โมโหกับเด็กนักเรียน และครู ก

“น้อง ก เค้าน่ารัก แต่งตัวเรียบร้อย มีมารยาท เราก็จะเอ็นดูเค้าเหมือนเค้าเป็นลูกศิษย์เราคนหนึ่งเพราะเค้าอายุรุ่นลูกเราได้แล้วมั้ง”

(ครูสมใจ ครูพี่เลี้ยง)

“อาจารย์ ก เค้าเก่งนะเห็นว่าเรียนได้เกียรตินิยมด้วย เค้าจะเป็นเด็กเรียบร้อยไม่ค่อยพูด ยิ้มอย่างเดียว เวลาว่างทำอะไรก็ให้อ่านเค้า เค้าก็ช่วยทุกครั้ง อย่างพวกดาวนโหลตงานจากเน็ตพวกนี้พี่จะเข้าใจ ก็วานน้องเค้า ก็ดีนะที่มีน้องรุ่นใหม่ ๆ มาอยู่หมวดเรา”

(หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์)

“หนูกับเพื่อนๆชอบเรียนกับอาจารย์ ก.คะ อาจารย์น่ารักมาก ตั้งแต่เรียนกับเค้ามายังไม่เคยเห็นเค้าหน้าบึ้งเลย เวลาเค้าดูแต่ไม่เหมือนดูเลย บางทีหนูก็รู้สึกเห็นใจอาจารย์นะเพราะพวกเพื่อนผู้ชายหลังห้องมันชอบแซว บางทีก็ไม่ค่อยเกรงใจเพราะคิดว่าอาจารย์ ก ใจดี แต่หนูชอบเรียนกับอาจารย์ ก เพราะเวลาไม่เข้าใจหนูกล้าถาม ไม่เหมือนอาจารย์ท่านอื่น ๆ บางทีหนูไม่ค่อยกล้า”

(นักเรียนของครู ก)

อย่างไรก็ตาม ครู ก ยังรู้สึกว่าตนเองยังต้องใช้เวลาปรับตัวเข้ากับโรงเรียนแห่งนี้อีกมาก เพราะยังไม่คุ้นเคยกับการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้มากนัก อีกทั้งยังไม่มีเพื่อนร่วมงานที่สนิท เนื่องจากครูในโรงเรียนแห่งนี้ส่วนใหญ่เป็นครูที่อายุมาก นอกจากครูสมใจซึ่งเป็นครูพี่เลี้ยงแล้ว ครู ก จึงไม่ค่อยได้พูดคุยแบบเป็นกันเองกับครูท่านอื่นๆ ทำให้ครู ก ค่อนข้างรู้สึกอึดอัด

“หนูรู้สึกว่าคุณยังใหม่สำหรับที่นี่อยู่มาก ยังไม่ค่อยรู้ระบบระเบียบอะไรเท่าไรหรอก ถึงจะอยู่มาปีกว่าแล้วแต่หนูยังไม่สนิทกับใครเลยนอกจากอาจารย์สมใจที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์สมใจค่าน่ารักมาก หนูไม่รู้เรื่องอะไรก็ถามเค้าได้ทุกเรื่อง ส่วนอาจารย์ท่านอื่นๆ ถ้าเป็นในหมวดวิทย์ก็จะรู้จักเพราะจะเจอกันทุกวัน แต่อาจารย์ท่านเป็นผู้ใหญ่กว่าหนูมาก เวลาคุยกันหนูก็ยังเกร็ง ๆ บางทีมีอะไรก็ไม่กล้าถามตรง ๆ”

(ครู ก)

“ก็รู้สึกอึดอัดเหมือนกัน ตอนมาแรก ๆ จะอึดอัดมาก เพราะไม่มีเพื่อนรุ่นเดียวกันเลย จะมีที่มาพร้อมกันอีกคนนึงเค้าแก่ว่าหนูสองปีแต่อยู่คนละหมวด ไม่ได้เจอกันเลย”

(ครู ก)

นอกจากนั้นครู ก ยังรู้สึกอึดอัดในบรรยากาศที่เพื่อนร่วมงานมีอายุที่แตกต่างกัน และบางคนยังวางตัวไม่เหมาะสม

“เวลาทำงานอยู่ในหมวดจะค่อนข้างสบายใจหน่อยเพราะอาจารย์ในหมวดจะเจอกันทุกวัน แต่เวลาที่ไปทำงานประกันคุณภาพที่ห้องแผนงานจะอึดอัด เพราะนอกจากมีแต่อาจารย์ผู้ใหญ่แล้วยังมีอาจารย์บางท่านและพี่เจ้าหน้าที่บางคนที่มีมองเราแปลก ๆ อาจจะมีทัศนคติไม่ดีกับหนูมั้ง บางทีเค้าก็จะพูดกระทบกระเทียบ บางทีก็ใช้ให้หนูทำงาน หนูก็ทำนะ แต่บางอย่างมันไม่ใช่หน้าที่ของหนูไง แต่บางครั้งเค้าก็จะมีพูดลอย ๆ ว่าเด็กสมัยนี้ไม่สู้งาน ใช้งานไม่ได้ แบบนี้หนูจะรู้สึกไม่ดีเลย รู้สึกว่าที่นั่นไม่เป็นมิตรกับหนูเลย”

(ครู ก)

นอกจากที่ครู ก ต้องปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานแล้ว สิ่งที่ครู ก หนักใจมากที่สุดคือการปรับตัวเข้ากับเด็กนักเรียน เนื่องจากครู ก ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับชั้นมัธยมต้นมาก่อน แต่ได้รับมอบหมายให้สอนในชั้นมัธยมปลาย ครู ก จึงค่อนข้างมีปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมชั้นเรียนและยังไม่มีเชื่อมั่นในขณะที่ยังสอนอยู่หน้าห้องเรียน เนื่องจากกังวลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ เนื้อหาที่นำมาสอน เทคนิคการสอนที่นำมาใช้ และกังวลกับการตอบสนองของนักเรียนในรูปแบบต่างๆ

“ที่หนักใจที่สุดก็ตอนสอนนี้แหละ หนูฝึกสอนชั้น ม.ต้นมาก่อนไง ตอนนั้นก็คิดว่า โหดแล้วนะ พอมาที่นี้ท่านรองให้สอน ม.ปลาย ตอนแรกทีไรนี่ถึงกับเครียดเลย แล้วพอมาสอนจริง ๆ ก็ยิ่งกว่า ตอนมาแรก ๆ เคยกลับไปร้องไห้เลยนะ เตรียมการสอนเตรียมกิจกรรมมาอย่างดีแต่เอาเข้าจริงเด็ก ม.ปลายนี่แสบมาก เค้เห็นเป็นครูใหม่เค้ก็จะแซวเล่น แซวเรื่องเสื้อผ้าหน้าผมบ้าง บางทีสอนอยู่ที่ถามนอกเรื่อง ถามคำถามก็ตอบเรื่อยเปื่อย แล้วหนูก็จะกังวลว่าจะสอนไม่รู้เรื่อง เพราะคณิต ม.ปลายมันเริ่มยากแล้วด้วย”

(ครู ก)

เนื่องจากครู ก ยังอยู่ในช่วงการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี จึงต้องมีการเตรียมพร้อมรับการประเมินทุก 3 เดือน อีกทั้งมีหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากการสอนและงานประจำชั้นคืองานฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จึงทำให้ครู ก รู้สึกว่าภาระหน้าที่ของเธอหนักเหลือเกิน และก่อให้เกิดความเครียด

“ตอนนี้อายากผ่านการประเมินครูผู้ช่วยให้ได้ก่อน หลายคนบอกว่าส่วนใหญ่ก็ผ่านกันทั้งนั้น แต่หนูก็ยังรู้สึกเครียดเพราะรู้สึกว่างานมันเยอะจังเลยไม่รู้ใครคนอื่น ๆ เค้รู้สึกเหมือนกันหรือเปล่า ต้องทำแฟ้มหลายแฟ้ม เตรียมประเมินทุก 3 เดือน นี่เหลืออีกแค่สองครั้งแต่หนูก็เครียดทุกครั้ง และงานอื่นก็เริ่มเยอะขึ้นเรื่อยๆทั้งงานประจำชั้นและงานประกันคุณภาพ แล้วก็มีตัว O-NET บางทีก็ต้องมาเสาร์อาทิตย์”

(ครู ก)

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู

เนื่องจากครู ก ยังมีประสบการณ์ในการสอนน้อย จึงยังต้องการต้องการคำแนะนำในการจัดการชั้นเรียนมากกว่าการนิเทศการสอนที่เน้นรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และการตรวจแผนการสอนนั้นไม่ได้ช่วยทำให้การจัดการเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ สิ่งที่ครู ก ต้องการมากที่สุดคือการที่ได้ไปสังเกตการสอนของอาจารย์ท่านอื่นๆที่มีประสบการณ์ในการสอน และการที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในชั้นเรียนกับครูท่านอื่นๆ

“อยากไปดูอาจารย์ท่านอื่นเค้สอน บางทีการที่เราต้องทำแผนการสอนส่งไปให้ตรวจทุกแผนมันก็ไม่ได้ช่วยอะไรนะ แล้วอย่างเวลาที่มีการประเมินการสอนบางทีอาจารย์เค้ก็ดูแต่รูปแบบกิจกรรมที่เราจัด ซึ่งหนูคิดว่าตรงนั้นหนูสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ แต่

เรื่องการคุมชั้นเนี่ยมันต้องอาศัยประสบการณ์ซึ่งหนูอยากไปดูอาจารย์ที่เค้ามีประสบการณ์สูงๆ เค้าสอนกัน จะได้นำมาปรับใช้”

(ครู ก)

“อยากให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างครูด้วยกัน เพื่อที่เราจะได้ช่วยกันคิดช่วยกันพัฒนาเทคนิคการสอน”

(ครู ก)

สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของคุณ

สิ่งที่ทำให้ครู ก รู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือการที่นักเรียนมีการตอบสนองในทางบวกกับครู และนักเรียนสนใจในสิ่งที่ครูพยายามจะถ่ายทอด นอกจากนั้นสิ่งที่ครู ก ค้นพบว่าเป็นสิ่งตอบแทนที่สำคัญที่สุดคือการที่ครู ก ได้เรียนรู้จากนักเรียน

“สิ่งที่ทำให้มีกำลังใจในการทำงานที่รู้สึกตอนนี้ก็คงจะเป็นเวลาที่เราสอนแล้วนักเรียนตั้งใจฟังและเข้าใจที่เราพูด จะดีใจมาก และเวลาที่เราจัดกิจกรรมแล้วเด็กๆ สนุกสนาน มีเสียงหัวเราะ มีคำถามสร้างสรรค์ๆ เนี่ยก็จะดีใจมาก หายเหนื่อยเลย จากที่เกร็งๆ ก็จะผ่อนคลาย ถือว่าเป็นสิ่งตอบแทนที่มีค่ากว่าเงินอีกนะ”

(ครู ก)

สำหรับสิ่งตอบแทนที่เป็นเงิน ครู ก ทราบดีว่าค่าตอบแทนของครูนั้นยังน้อยเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น แต่จำเป็นต้องยอมรับและยังมีความหวังว่าในอนาคตรัฐบาลจะต้องเห็นความสำคัญของวิชาชีพครูและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม แต่ในปัจจุบัน ครู ก คิดว่า ถ้าตนเองปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี เมื่อผ่านการประเมิน และทำผลงานเพื่อเลื่อนขั้นตามลำดับ ก็จะทำให้ได้ค่าตอบแทนตามผลงานนั่นเอง

“ก็ทราบดีอยู่แล้วเรื่องเงินเดือนครูที่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ แต่ในเมื่อเราเลือกเรียนมาด้านนี้แล้วและที่ตั้งใจจะมาเป็นครูแล้วก็ต้องยอมรับ แต่ยังไงก็มั่นใจนะว่าในอนาคตเดี๋ยวเค้าก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับครูแล้วก็ต้องปรับเงินเดือนให้ครู แต่ก็ไม่รู้ว่าเมื่อไหร่นะ ตอนนี้อย่างไรก็ได้ก็คือทำหน้าที่ให้ดีที่สุด ให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทำผลงานเป็นขั้น ๆ ไป ก็จะได้ค่าตอบแทนเอง”

(ครู ก)

ระบบการดูแลสนับสนุนครู

การดูแลสนับสนุนที่ครู ก ได้รับจากโรงเรียนได้แก่การที่มีครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และมีเมตตาคอยให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างใกล้ชิด และการที่ทางโรงเรียนส่งให้ไปรับการอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

“การดูแลสนับสนุนที่รู้สึกว่าได้รับและเป็นประโยชน์จริงๆ เลยก็คือการที่มีครูพี่เลี้ยงมาคอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ เพราะถ้าไม่มีครูพี่เลี้ยงก็คงจะต้องรู้สึกเคັงคว้งแน่ ๆ แล้วก็ดีตรงที่ครูพี่เลี้ยงเป็นครูที่ทำงานใกล้ๆ กัน อยู่ในหมวดเดียวกัน เวลามีปัญหาอะไรก็จะถามพี่เค้าได้ตลอดเวลาเลย แล้วพี่เค้าใจดีมาก คอยช่วยเหลือ คอยบอกตลอด”

(ครู ก)

“การที่ทางโรงเรียนส่งเราไปอบรมต่างๆ ก็ถือว่าเป็นการสนับสนุนนะ เพราะทำให้เราได้มีโอกาสพัฒนาตัวเอง ได้ออกไปพบเจอกับครูที่อื่น ๆ ด้วย”

(ครู ก)

กรณีศึกษาที่ 2 ครูในช่วงสร้างสมรรถภาพ

กรณีศึกษาที่ 2 เป็นครูที่อยู่ในช่วงสร้างสมรรถภาพในวงจรกิจอาชีพครู มีระดับความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลาง ระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล

ครู ข เป็นครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง

ครู ข อายุ 34 ปี เพศชาย โสด เป็นคนจังหวัดสิงห์บุรีโดยกำเนิด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้านการศึกษา วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป จากมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร มาจากครอบครัวที่มีฐานะปานกลาง บิดาเสียชีวิตแล้ว มารดาประกอบอาชีพค้าขายอยู่ที่จังหวัดสิงห์บุรี มีพี่น้อง 3 คน ครู ก เป็นบุตรคนที่ 2 ปัจจุบัน ครู ข พักอยู่กับพี่สาวที่บ้านเช่าในย่านดอนเมือง เดินทางมาโรงเรียนโดยรถไฟ เนื่องจากเป็นวิธีที่สะดวกที่สุด ใช้เวลาเดินทางประมาณ 1

ชั่วโมง ถึง 1 ชั่วโมง 30 นาที โดยครู ก จะออกจากบ้านตั้งแต่เวลาประมาณ 5.30 น.เพื่อที่จะมาถึงโรงเรียนก่อนเวลา 7.00

“ผมเป็นคนสิงห์บุรี ครอบครัวประกอบอาชีพค้าขาย เข้ามาอยู่กรุงเทพตั้งแต่ตอนเรียนมหาวิทยาลัย ก็พักอยู่กับบ้านพี่สาวที่ดอนเมือง เวลามาทำงานนั่งรถไฟจะสะดวกมาก จะข้าน้อยแต่ไม่ต้องทนรถติด แต่บางวันก็นั่งรถตู้ แต่ปกติก็จะนั่งรถไฟ”

(ครู ข)

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

ครู ข รับราชการครูที่โรงเรียนแห่งนี้มาเป็นเวลา 4 ปี 3 เดือน ก่อนที่จะมารับราชการที่โรงเรียนแห่งนี้ ครู ข เคยเป็นครูโรงเรียนเอกชนมาก่อน และมีความตั้งใจที่จะมาเป็นครูตั้งแต่แรก

“ผมเป็นครูที่นี่ได้ 4 ปีกว่าแล้ว ก่อนที่จะบรรจุที่นี่ผมเคยสอนโรงเรียนเอกชนมาก่อน งานก็ค่อนข้างหนักเลยทีเดียว แต่ผมอยากเป็นข้าราชการไง แม่ผมเค้าก็อยากให้ผมเป็นข้าราชการ พอสอบบรรจุได้ก็ดีใจมาก”

(ครู ข)

ครู ข ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาวิทยาศาสตร์ชั้นม. 2 จำนวน 4 ห้อง และเป็นครูที่ปรึกษาชั้น ม.2/3 นอกจากนี้ยังได้รับมอบหมายให้ดูแลห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ เป็นครูที่ปรึกษาคณะมนุษยศาสตร์ และยังเป็นครูที่ปรึกษาสถานักเรียนอีกด้วย

“ผมรับหน้าที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ชั้น ม.2 ประจำอยู่ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ได้รับมอบหมายให้ดูแลห้อง นอกจากนั้นก็มีส่วนงานสถานักเรียนที่ผมเป็นที่ปรึกษากับอาจารย์อีกท่านหนึ่ง เพราะท่าน ผอ.เห็นว่าผมใกล้ชิดกับเด็กเค้าเลยให้ไปช่วย”

(ครู ข)

ครู ข เป็นครูที่เด็กนักเรียนชื่นชอบและให้ความไว้วางใจมาก สังเกตได้จากเวลาว่าง ช่วงพักกลางวันหรือหลังเลิกเรียน จะมีเด็กนักเรียนเข้ามานั่งเล่นพูดคุยกับครู ข เป็นประจำ ทั้งชั้นมัธยมต้นและชั้นมัธยมปลาย และครู ข จะพูดคุยทักทายอย่างเป็นกันเอง เด็กนักเรียนจะกล้าเปิดเผยเรื่องส่วนตัวและปรึกษาปัญหาต่างๆกับครู ข

“เด็ก ๆ คำจะชี้กับผม คำจะชอบเข้ามานั่งเล่นที่ห้องนี้ มาปรึกษาเรื่องเรียน เรื่องส่วนตัว มาคุยเล่น ส่วนใหญ่จะเป็นเด็ก ม. 2 ขึ้นไปเพราะผมไม่ได้สอน ม.1”

(ครู ข)

“ชอบมาคุยกับอาจารย์ ข ครับ บางทีก็มาถามการบ้านบ้าง มาคุยเล่นบ้าง อาจารย์ ข คำจะเป็นกันเอง คุยได้ทุกเรื่อง บางทีมีปัญหาอะไรก็ปรึกษาอาจารย์”

(นักเรียนชั้น ม.3)

“ชอบที่อาจารย์คำเป็นกันเอง และอาจารย์คำจะช่วยเหลือพวกเราเสมอเวลามีกิจกรรมเช่น แสดงละครวิทยาศาสตร์ก็จะมาขอคำปรึกษาจากอาจารย์ และเรื่องการดูแลรุ่นน้องทำกิจกรรมต่าง ๆ เพราะอาจารย์คำเป็นที่ปรึกษาสถานักเรียนแล้วพวกหนูเป็นกรรมการนักเรียนไงคะ ก็ต้องปรึกษาอาจารย์”

(นักเรียนชั้น ม.5)

ครู ข เป็นครูรุ่นใหม่ไฟแรงที่มีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับหน้าที่ของตน เป็นคนเอาจริงเอาจัง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สังเกตจากแฟ้มผลงานที่เก็บอย่างเป็นระบบ และรางวัลจากการฝึกซ้อมนักเรียนไปแข่งขันในกิจกรรมต่างๆ และมักจะเสนอตัวเข้าทำงานต่างๆ จนเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนครูด้วยกัน”

“อาจารย์ ข เป็นคนหนุ่มไฟแรงที่ตั้งใจทำงาน ทุ่มเท และเอาจริงเอาจังมาก และคำจะมีความคิดดี ๆ มานำเสนอบ่อย ๆ ผอ.คิดว่าคำเป็นคนที่มีคุณภาพคนหนึ่ง ที่รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แบบนี้ทางโรงเรียนจึงยินดีที่ส่งคำไปอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น เพราะคุ้มค่า เมื่อกลับมาแล้วสามารถนำมาต่อยอดใช้ได้ผลจริง เช่นเมื่อปีก่อนคำขออนุญาตไปอบรมเรื่องจรวดขวดน้ำกับสสวท. พอกลับมาคำก็นำมาจัดกิจกรรมชุมนุมเด็กๆให้ความสนใจกันมาก จนสามารถออกไปแข่งขัน ไม่ได้ถ้วยรางวัลอะไรหรอกแต่ ผอ. คิดว่าเป็นเรื่องที่ดีที่น่าสนับสนุนครูแบบนี้”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน)

“อาจารย์ ข เป็นเด็กเอางานเอาการนะ เป็นคนขยัน จะช่วยงานในหมวดถึงบางครั้งไม่ได้มีคำสั่งแต่ก็มาช่วย อาจารย์ท่านอื่น ๆ ก็ชอบ แล้วเด็ก ๆ ก็ชอบเค้าด้วย เรียกได้ว่าเป็นครูที่ไฟแรงเลยละ”

(หัวหน้ากลุ่มสาระวิทยาศาสตร์)

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู

ครู ข เป็นครูที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอเพราะต้องการให้ผลเกิดกับนักเรียน และเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

“ที่ผมเสนอตัวเข้าไปช่วยงานต่าง ๆ ไม่ใช่ผมเก่งนะ เพราะผมไม่เก่งอะไรเลยอยากเข้าไปมีส่วนร่วมกับงานหลาย ๆ อย่าง เพื่อจะได้พัฒนาตนเอง ถ้ามว่าเหนื่อยมัย เหนื่อยนะ ตอนนี้งานอยู่ในมือผมเยอะมากแต่ผมก็อยากทำงานทุกอย่างให้ออกมาดี ซึ่งมันดีกับเด็กและมันก็ดีกับตัวผมด้วยไงมีผลงานเยอะ ๆ เตรียมไว้เวลาทำวิทยฐานะจะได้สบาย”

(ครู ข)

สิ่งที่ ครู ข ต้องการเพื่อช่วยพัฒนาตนเองคือการที่ได้มีโอกาสเรียนรู้จากครูที่มีประสบการณ์และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ และการไปศึกษาดูงานโรงเรียนอื่นๆ เพื่อสังเกตการจัดกิจกรรม และนำแนวทางมาปรับใช้กับการทำงานของตน รวมถึงการเข้ารับการอบรมสัมมนาตามความสนใจ ทั้งที่หน่วยงานต้นสังกัดจัดและหน่วยงานภายนอกจัดขึ้น”

“ผมอยากดูแนวทางของอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์ ที่เก่ง ๆ จะได้นำมาปรับปรุงการสอนของเรา “

(ครู ข)

“อยากลองไปดูงานการจัดกิจกรรมสภานักเรียนของโรงเรียนอื่นด้วยนะ อยากรู้ว่าที่อื่นเค้าจัดกันอย่างไร เพราะผมรู้สึกว่เด็กเรามีศักยภาพ แต่บางที่รูปแบบเดิม ๆ ที่จัดมามันถึงเวลาต้องปรับปรุงแล้ว รวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ด้วยเช่น การจัดห้องวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนอื่น ๆ”

“เวลาเขตมีจัดอบรมอะไรที่เกี่ยวข้องกับผมผมจะขอไปก่อนเลย บางอย่างไม่เกี่ยวข้องแต่ผมก็อยากไปนะ อยากออกไปพัฒนาความรู้ของตัวเอง และบางทีหน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ เค้าเปิดอบรม ผมอยากให้ทางโรงเรียนอนุญาตให้ครูไปอบรมได้ตามความสนใจของครูแต่ละคน เพราะการที่ครูเค้าอยากไปเนี่ย แสดงว่าเค้าสนใจจริง ๆ การที่คนเราสนใจอะไรถึงแม้มันอาจจะไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายแต่ผมคิดว่ามันจะเกิดผลจริงนะ อย่างที่ผมขอไปอบรมเรื่องจรวดขวดน้ำ ตอนนั้นยังไม่มีคนรู้จัก คิดว่าเป็นแค่ของเล่น แต่พอผมไปแล้วนำกลับมาพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้อุตสาหกรรม และนักเรียนสนใจกันมาก มันมีประโยชน์จริง ๆ”

(ครู ข)

สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของคุณ

สิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของคุณ ข ได้แก่การได้เลื่อนขั้นจากครูผู้ช่วยเป็นครู คศ.1 การได้ปรับเงินเดือน รางวัล เกียรติบัติจากการนำนักเรียนไปแข่งขัน การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนครู และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและนักเรียน

“สิ่งตอบแทนจากการทำงานนอกจากการได้เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนแล้ว การที่ได้รับคำชมจากท่านผู้อำนวยการ หรือจากอาจารย์ท่านอื่น ๆ ถือว่าเป็นกำลังใจในการทำงานของผม พวกรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการนำนักเรียนไปแข่งขันก็ถือว่าเป็นรางวัลสำหรับการทำงานของผมด้วย”

(ครู ข)

“สิ่งที่ทำให้ผมมีความสุขคือการทำให้นักเรียนให้ความสนใจ แล้วเวลาที่นักเรียนบอกว่าอยากเรียนกับผมก็จะทำให้ผมมีกำลังใจมาก ถึงจะมีเด็กที่ไม่ค่อยสนใจไม่ค่อยฟังแต่ก็ถือเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผมหาทางเอาชนะเด็กพวกนั้นให้ได้ ถึงผมจะงานยุ่งแต่ผมก็ชอบที่เด็กนักเรียนมารายล้อมนะ ทำให้รู้สึกว่ามีแรงใจและความสุขของครู”

(ครู ข)

ระบบการดูแลสนับสนุนครู

ระบบการสนับสนุนที่ครู ข ได้รับ ได้แก่การช่วยเหลือทางการเงินโดยการมีกองทุนกู้ยืมสำหรับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน

“ผมว่าเป็นครูเงินเดือนน้อยมากนะ ยิ่งอยู่ในกรุงเทพฯ ค่าครองชีพสูงแบบนี้ด้วย ถ้าผมต้องเช่าบ้านอยู่ก็คงจะไม่พอใช้ แต่ดีที่มีบ้านพี่สาว ผมก็ช่วยเค้าดูแลบ้าน ช่วยขายของให้เค้า แล้วก็ใช้เงินประทังประหยัด แต่ผมว่าความสบายใจมันอยู่ตรงที่ได้ทำงานที่เรารักได้อยู่กับเด็ก ๆ บางทีก็มีปัญหาบ้างเด็กดื้อบ้าง แต่มันก็ยังสบายใจ ผมว่าเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับผมที่สุดแล้ว

“ทางโรงเรียนก็ให้การช่วยเหลือเช่น จะมีกองทุนสำหรับครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ให้ยืมเงิน กู้เงิน ในจำนวนที่ไม่มากเกินไปสำหรับครูที่มีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่าย ถ้าคืนภายในกำหนดไม่ต้องเสียดอกเบี้ย แต่ถ้านานก็มีดอกเบี้ยแต่ต่ำมาก”

(ครู ข)

และยังมีการสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้างานได้แก่การมอบหมายหน้าที่ตามความสมัครใจ และการนิเทศการสอน มีการเชิญวิทยากรภายนอกมาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการทำงาน

“ทางโรงเรียนมีการให้การสนับสนุนครูทุกคนให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน มีการนิเทศการสอน มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการโดยการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อ ซึ่งทางเราจะจัดให้มีเป็นประจำ และมีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาสำหรับครู ในกรณีอาจารย์ ข ก็จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาของเราทุกครั้ง และได้เห็นความตั้งใจของอาจารย์ ข จึงยินดีให้โอกาสทำงานในโครงการที่เค้าเสนอมา เช่น ชุมมนุมจรวดขวดน้ำ”

“หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล”

กรณีศึกษาที่ 3 ครูในช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า

กรณีศึกษาที่ 3 เป็นครูที่อยู่ในช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า มีระดับความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลาง ระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล

ครู ค เป็นครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง

ครู ค อายุ 47 ปี เพศหญิง สมรสแล้ว มีบุตร 1 คนซึ่งทำงานแล้ว ครู ค เป็นคนกรุงเทพมหานครโดยกำเนิด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้านการศึกษา วิชาเอกประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร และสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐแห่งหนึ่ง

ครอบครัวของครู ค ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครู ค เป็นอย่างดี ด้วยเข้าใจถึงลักษณะของงานและรับรู้ถึงเป้าหมายในชีวิตการทำงาน of ครู ค จึงทำให้ครู ค สามารถทุ่มเทให้กับงานครูได้อย่างเต็มที่

“ลูกพี่โตแล้ว ทำงานแล้ว สามีพี่ก็ทำธุรกิจอยู่ที่บ้านมีผู้ช่วยหลายคน ทั้งสามีและลูกก็เข้าใจ คอยสนับสนุนให้กำลังใจตลอด “

“ครอบครัวพี่เข้าใจว่างานในหน้าที่ครูเป็นอย่างไร และพี่ก็อธิบายให้ฟังนะว่าเป้าหมายในการเป็นครูของพี่คืออะไร พี่บอกว่าพี่อยากไปให้ถึงขั้นสูงสุดของสายงานของพี่ เค้าก็เข้าใจพี่ก็สบายใจ”

(ครู ค)

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

ครู ค รับราชการครูที่โรงเรียนแห่งนี้มาเป็นเวลา 14 ปี โดยก่อนหน้านี้นี้ ครู ค เคยทำงานเป็นครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งเป็นเวลา 3 ปี จากนั้นได้บรรจุเข้ารับราชการที่โรงเรียนขยายโอกาส

แห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี เป็นเวลา 4 ปีแล้วจึงขอย้ายเข้ามารับราชการที่โรงเรียนแห่งนี้ เนื่องจากครอบครัวอยู่ที่กรุงเทพมหานคร

“พี่เคยสอนโรงเรียนเอกชนมาก่อน แล้วจึงสอบบรรจุได้ที่ลพบุรี สอนอยู่ที่นั่น 3 ปี จึงเขียนย้ายเข้ากรุงเทพเพราะบ้านพี่อยู่ที่นั่น จึงได้มาอยู่ที่นี้ปีนี้ก็เข้าปีที่ 14 แล้ว

(ครู ค)

ปัจจุบัน ครู ค ดำรงตำแหน่ง ครู คศ.2 วิทยฐานะชำนาญการ และกำลังอยู่ในระหว่างการเตรียมผลงานเพื่อเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ซึ่งครู ค เป็นผู้นำในการรวมกลุ่มครูที่กำลังเตรียมตัวเพื่อขอวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษมาทำร่วมกัน

“ตอนนี้พี่ได้วิทยฐานะชำนาญการมาแล้ว ยังรู้สึกว่าคุณเองยังมีไฟอยู่จึงอยากทำผลงานเพื่อเลื่อนเป็นชำนาญการพิเศษ และที่โรงเรียนก็มีอาจารย์อีกหลายท่านที่คิดเหมือนกันเพียงแต่ว่ายังมีแนวทางไม่ชัดเจนเลยชักชวนกันมาทำไปพร้อมกัน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันไป”

(ครู ค)

“ครู ค ท่านได้ คศ.2 มาสองปีแล้วและตอนนี้กำลังจะทำ คศ.3 จึงเป็นแกนนำในการทำผลงานของครูในโรงเรียน มีอบรมที่ไหนก็จะพากันไป ใครได้อะไรอะไรมาก็จะเอามาแลกเปลี่ยนกัน ก็มีครู ค คอยให้คำปรึกษาเพราะมีประสบการณ์ในการทำคศ.2 มาแล้ว รู้สึกจะผ่านเป็นกลุ่มแรก ๆ ของโรงเรียนเลย”

(ครูดวงดาว)

ครู ค เป็นครูผู้สอนวิชาภาษาไทยในระดับชั้นป.4-ป.6 จำนวน 4 ห้อง นอกจากนั้นยังมีภาระงานพิเศษในฝ่ายงานวิชาการของโรงเรียน และเป็นแกนนำการพัฒนาครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะซึ่งเป็นโครงการพิเศษของฝ่ายบุคลากรอีกด้วย

“พี่จะสอนวิชาภาษาไทยเพราะเป็นวิชาที่พี่ถนัด สอนมาสิบกว่าปีแล้ว ก่อนหน้านี้มีสอนสังคมด้วย แต่ต่อมาได้รับมอบหมายให้ช่วยงานฝ่ายวิชาการ และตอนนี้ก็เป็นครูแกนนำในโครงการพัฒนาครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะของฝ่ายงานบุคลากรด้วย เป็นโครงการพิเศษที่ท่าน ผอ.มอบหมายให้พี่รับผิดชอบ”

(ครู ค)

ครู ค เป็นครูที่ทำงานคล่อง สามารถทำงานตามที่ผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานมอบหมาย เป็นอย่างดี จึงได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในการดำเนินการต่างๆของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

“ครู ค เป็นคนที่คล่องมาก ทำงานละเอียด และตรงต่อเวลา อีกอย่างเป็นคนที่ผ่านมางานมาเยอะ มีประสบการณ์ มอบหมายงานอะไรให้แล้วจะออกมาดีเสมอ จึงมักจะแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าโครงการต่างๆเสมอ”

(รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ)

ครู ค เป็นครูที่มีความรับผิดชอบสูง และทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากไม่มีภาระทางครอบครัวมากนัก เพราะลูกเรียนจบและทำงานแล้ว และยังให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี จึงสามารถให้เวลากับงานต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เต็มที่

“ลูกพีโตแล้ว ทำงานแล้ว สามีพีก็ทำธุรกิจอยู่ที่บ้านมีผู้ช่วยหลายคน ทั้งสามีและลูกก็เข้าใจ คอยสนับสนุนให้กำลังใจตลอด พีเลยไม่มีภาระที่บ้านให้คอยกังวล บางที่ต้องมาโรงเรียนวันเสาร์อาทิตย์ หรือต้องอยู่ทำงานดึก ๆ ที่บ้านก็เข้าใจ บางที่ลูกชายก็จะมาช่วยพิมพ์งาน”

(ครู ค)

“ครู ค เป็นคนที่รับผิดชอบมาก พีเค้าทุ่มเทให้กับงานจริงๆ บางที่เคยเห็นเค้านั่งทำงานอยู่จนดึกดื่นนะ ครอบครัวพีเค้าน่ารักมากบางที่ค่าๆก็เห็นลูกชายเค้ามารับแม่กลับบ้าน”

(ครูดวงใจ)

ครู ค เป็นครูที่ทำงานอย่างเป็นระบบ จากการศึกษาเอกสารการปฏิบัติงานของครู ค พบว่าแฟ้มต่างๆถูกจัดเรียงอย่างเป็นระบบ เรียงลำดับตามเวลา แยกหมวดหมู่ตามลักษณะงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บงานไว้ในรูปแบบไฟล์คอมพิวเตอร์ด้วย และจะมีสมุดบันทึกส่วนตัวที่จดรายการที่ต้องปฏิบัติอย่างละเอียด ซึ่ง ครู ค ได้อธิบายถึงการจัดระบบแฟ้มงานของตนในรูปแบบนี้ว่า

“พีผ่านการประเมิน คศ.2 มาแล้วไง ตอนนั้นช่วงแรก ๆ พียังไม่เข้าใจก็ทำแฟ้ม ๆ มีอะไรก็ใส่หมด ต่อมาพีเริ่มจับจุดได้ว่างานอะไรควรเก็บอะไรไม่ต้องเก็บ เพราะถ้าเก็บทุกอย่างหมดมันคงทับพีตายไปแล้ว พีก็จะแยกตามมาตรฐาน แยกตามลักษณะงาน

เรียงลำดับตามเวลา แล้วพี่ได้เรียนรู้วิธีการเก็บงานไว้ในคอมพิวเตอร์ด้วย พวกผลงานนักเรียน ใบงานพี่จะสแกนหรือไม่ก็ถ่ายรูปเก็บไว้ ส่วนตัวจริงพี่ก็จะใส่แฟ้มคืนให้เด็กไป ก็เจ็ดกับพี่ไม่ต้องเก็บงานเป็นลัง ๆ และผู้ปกครองจะได้ชื่นชมผลงานของบุตรหลานตัวเองด้วย ที่ต้องจัดระบบแบบนี้มันดีต่อตัวพี่เองด้วยเวลามีใครมาดูงานจะได้ไม่ต้องเตรียมให้วุ่นวาย”

“สมุดบันทึกของพี่นี่สำคัญมากเลยนะ เพราะพี่เป็นคนขี้ลืม เริ่มอายุมาก ก็ต้องจด จดว่างานนี้ต้องส่งวันนี้ จดว่าต้องไปเตรียมอะไร จดทุกอย่างเลย ห้ามทำหายเด็ดขาด”

(ครู ค)

ในด้านการจัดการเรียนการสอน ครู ค เป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการสอนสอนเก่ง มีเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอ จะมีสื่อประกอบการเรียนรู้ทั้งการใช้สื่อเทคโนโลยีและสื่อที่สร้างขึ้นเองอย่างง่าย ๆ แต่มีให้เลือกใช้หลายชนิด และครู ส จะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนอยู่เสมอด้วยการหาเทคนิคอย่างหลากหลายเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

“เรื่องสอน ครู ค นี่ไม่ต้องพูดถึงเลย ถือเป็นครูตัวอย่างได้เลย ครู ค จะมีทั้งสื่อ มีกิจกรรม เด็ก ๆ จะตั้งใจเรียนกันมาก ครู ค เค้ามักจะมีสื่อประกอบการสอนทุกครั้ง เค้ายะเตรียมมาตลอด บางครั้งยังเคยไปขอยืมมาใช้เหมือนกัน”

(ครูดวงใจ)

“สื่อของพี่ก็จะหาเอาใกล้ตัว จากหนังสือพิมพ์ จากข่าว โฆษณา จากอินเทอร์เน็ต บางทีก็ให้ลูกชายช่วยหา บางทีก็นำเพลงของเด็กวัยรุ่นมาเปิดให้เด็กทำกิจกรรม เด็กๆ ก็จะชอบ เพราะเด็กวัยรุ่นนี่ต้องมีกิจกรรมมาดึงดูดความสนใจ และต้องกระตุ้นให้เด็กฝึกการคิดวิเคราะห์ซึ่งเป็นจุดที่ปัจจุบันมีการให้ความสำคัญมาก”

(ครู ค)

“ขอบคะ ครู ค ชอบมีเพลงมาเปิดให้ฟัง แล้วค่อยถามคำถาม”

(นักเรียนชั้น ป.5)

“ก็มีการอ่านข่าว วิเคราะห์ข่าว แบบเรื่องเล่าเข้านี้ และครูก็จะมินิทานมาเล่าบ่อย ๆ”

(นักเรียนชั้น ป.6)

จากการสังเกตเอกสารแผนการสอนพบว่า ครู ค มีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ มีการบันทึกผลหลังการจัดการเรียนรู้ทุกครั้ง มีเอกสารการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และมีการทำวิจัยในชั้นเรียนทุกปีการศึกษา

จากการสังเกตพบว่าครู ค เป็นครูที่มีเมตตา เอาใจใส่และดูแลเด็กนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านวิชาการและการอบรมด้านระเบียบวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน นักเรียนจะรักและเคารพครู ค เห็นได้จากการที่มีศิษย์เก่าจะเข้ามาเยี่ยมครู ค เป็นประจำ นอกจากนั้นครู ค ยังมีความพึงพอใจในการที่ได้สอนนักเรียนเป็นอย่างมาก

“พี่จะดูแลเด็กเหมือนกับลูกพี่เลย พี่ไม่มีลูกเล็ก ๆ ให้อุ้มแล้วไง เลยเห็นเด็กนักเรียนเหมือนลูก ก็อยากจะสอนให้เค้ารู้ ให้เค้าคิด และก็อบรมระเบียบวินัย พี่ชอบสอนเด็กวัยนี้แหละ เพราะเค้าโตพอที่จะรับจากเรา แต่ก็ไม่โตเกินไปจนอบรมไม่ได้ พี่รู้สึกว่าการเวลาสอนเด็กพี่จะเป็นตัวของตัวเองมาก และก็จะมีความสุข”

“ครู ค จะสอนเรื่องความมีมารยาท การพูดจาให้ไพเราะ และการตรงต่อเวลา”

(นักเรียนชั้น ป.6)

“ครู ค ไม่ดุค่ะ แต่จะดุกับเพื่อนบางคนที่ดี ๆ ไม่มีมารยาท แต่พวกหนูจะรักครู ค เพราะครู ค ใจดี”

(นักเรียนชั้น ป.5)

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู

ครู ค มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเทคนิคการสอนอยู่เสมอเพราะต้องการให้ผลเกิดกับนักเรียน

“พี่อยากพัฒนาวิธีการจัดกิจกรรม อยากหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้กับเด็ก พี่ก็จะดูตัวอย่างจากในอินเทอร์เน็ตแล้วก็เอามาปรับใช้ เราต้องทันสมัยอยู่เสมอเพราะเด็ยวันนี้สู่มั่นเข้าถึงตัวเด็กเร็วมาก เราต้องตามเด็กให้ทัน”

(ครู ค)

ครู ค กำลังอยู่ในช่วงเตรียมตัวการประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ และยังเป็นแกนนำในการรวบรวมกลุ่มครูที่กำลังเตรียมตัวเพื่อขอวิทยฐานะ จึงต้องการแนวทางในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานที่จะต้องใช้ในการประเมิน และต้องการคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์

“พี่อยากให้มีการจัดอบรมในกลุ่มครูที่ขอรับประเมินนี้แหละ อยากเชิญครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญมาแนะนำ จะได้รับรู้ชัดไปเลย ตอนนั้นก็พอทราบว่าจะเป็นการประเมินผลที่เกิดกับเด็กแต่อยากได้แนวทาง ตัวอย่างที่ชัดเจน”

(ครู ค)

สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู

สิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู ข ได้แก่การได้เลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ ได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนครู การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูและนักเรียนรวมทั้งเป็นที่ภูมิใจของครอบครัว

“รางวัลที่ภูมิใจคือการที่ได้เลื่อนวิทยฐานะนี้แหละ ทำให้รู้สึกว่าผลงานของเราเป็นผลสำเร็จ เกิดประโยชน์ ได้รับการยอมรับ ครอบครัวก็ภูมิใจ”

“แรงกระตุ้นในการทำงานของพี่อีกอย่างก็คือ การผู้บริหารให้ความไว้วางใจให้พี่ทำงานสำคัญๆ ทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นคนมีคุณภาพถึงรับเลือกให้ทำงาน”

“เวลาศิษย์เก่ามาเยี่ยมก็จะมีกำลังใจ ที่เดี๋ยวนี้คิดถึงเราแปลว่าเราเป็นที่รักเป็นที่จดจำ และการที่เห็นรอยยิ้มของเด็กเวลาที่ทำกิจกรรมในห้องเรียน เห็นเด็กถามคำถาม ตั้งใจฟัง ก็จะมีกำลังใจมาก”

(ครู ค)

ระบบการดูแลสนับสนุนครู

ระบบการสนับสนุนที่ครู ค ได้รับได้แก่การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ โดยทางโรงเรียนได้เห็นความสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

“พี่คิดว่าการทำงาน ผอ.ให้ความสำคัญกับการทำผลงานของครูถือเป็นเรื่องที่ดีนะ บางโรงเรียนครูแต่ละคนต้องดิ้นรนกันเอง ทำให้ครูเกิดความเครียด แต่ที่นี่ ผอ.ท่านให้ทำ

เป็นโครงการเลย ครูที่เข้าร่วมโครงการจะเตรียมตัวกันแต่เนิ่น ๆ ไม่ต้องรีบร้อน และไม่กระทบกับหน้าที่สอนของเราด้วย ครูแต่ละคนจะมีกำลังใจและรู้ดีกว่ามีที่พึ่ง มีเพื่อนช่วยกันไป”

(ครู ค)

นอกจากนั้น ยังมีการสนับสนุนจากผู้บริหารและหัวหน้างานให้ครู ค เป็นแม่แบบการปฏิบัติงานของครูคนอื่น ๆ และสนับสนุนเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูอีกด้วย

“ทางโรงเรียนให้การส่งเสริมและสนับสนุน ครู ค ให้เป็นครูแม่แบบของโรงเรียน และสนับสนุนให้ครู ค เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนด้วย เพราะเห็นว่าครู ค เป็นครูที่มีความกระตือรือร้นและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน)

กรณีศึกษาที่ 4 ครูในช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ

กรณีศึกษาที่ 4 เป็นครูที่อยู่ในช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ มีระดับความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลาง ระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล

ครู ง เป็นครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง

ครู ค อายุ 28 ปี เพศหญิง โสด เป็นคนปทุมธานี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้านการศึกษา วิชาเอกประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร และกำลังศึกษาในระดับปริญญาโทภาคนอกเวลา สาขาบริหารการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

ครอบครัวของครู ง ประกอบอาชีพค้าขายอยู่ที่จังหวัดปทุมธานี มีฐานะปานกลาง ทางครอบครัวภูมิใจที่ครู ง ได้รับราชการครู เพราะเห็นว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงและมีเกียรติ

สำหรับครู ง รู้สึกดีใจที่ได้ทำให้ทางบ้านภูมิใจ แต่ครู ง กลับไม่ได้รู้สึกภาคภูมิใจมากเท่าใดนัก เนื่องจากรู้สึกว่าอาชีพครูไม่เหมาะกับตน แต่ในเมื่อเรียนมาทางด้านนี้แล้วก็จำเป็นต้องทำหน้าที่ของตน

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

ครู ุง รับราชการครูที่โรงเรียนแห่งนี้มาเป็นเวลา 4 ปี โดยก่อนหน้านี้ ครู ค เคยทำงานเป็นครูสอนพิเศษที่โรงเรียนกวดวิชาแห่งหนึ่ง แล้วสอบบรรจุเข้ารับราชการที่โรงเรียนแห่งนี้ และยังรับงานสอนพิเศษในช่วงเสาร์อาทิตย์ แต่ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ครู ุง ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทภาคนอกเวลาที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จึงทำให้ไม่มีเวลาสอนพิเศษ

“เมื่อก่อนนี้สอนพิเศษ เคยสอนเอง และสอนให้กับโรงเรียนกวดวิชาด้วย พอมาทำงานที่นี้ก็สอนเฉพาะเสาร์อาทิตย์ แต่ช่วงนี้ไม่ได้สอนเลยเพราะเรียนโทนอกเวลาเรียนมาได้ปีหนึ่งแล้ว”

(ครู ุง)

ครู ุง ดำรงตำแหน่งครู คศ. 1 ได้รับหน้าที่ให้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้น ม. 3 จำนวน 2 ห้อง และชั้น ม. 2 จำนวน 2 ห้อง ทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาชั้น ม.2/5 และรับหน้าที่ให้ดูแลห้องปฏิบัติการทางภาษา

ครู ุง มีเป็นคนที่เป็นคนดี ทุกระดับกระแฉ่ง แต่งตัวทันสมัย มีความมั่นใจในตัวเองสูง กล้าแสดงความคิดเห็น สืบเนื่องจากการพูดคุยและการตอบคำถาม แต่เพื่อนร่วมงานบางคนจะรู้สึกว่าคุณ ุง ไม่มีสัมมาคารวะ ไม่เคารพผู้ใหญ่

“ครู ุง เค้าเป็นลักษณะสาวสมัยใหม่นะ จะคล่อง ทำอะไรเร็ว พูดเร็ว กล้าคิดกล้าพูด บางทีพี่ยังตกใจนะว่าน้องเค้ากล้าพูดแบบนั้นในที่ประชุมได้ยังไง เค้ามีความมั่นใจในตัวเองสูงมาก”

(หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ)

ครู ุง เป็นครูที่มีความรับผิดชอบ ทำงานที่ได้รับมอบหมายตรงตามเวลา แต่เมื่อมีงานที่นอกเหนือจากหน้าที่หลายครั้ง ครู ุง จะปฏิเสธ จึงทำให้บางคน รู้สึกไม่ชอบพฤติกรรมนี้

“น้อง ุง เค้ารับผิดชอบงานดีนะ เรื่องงานสอนเค้าจะเตรียมพร้อม แผนการสอนก็มีครบ พี่ว่าน้องเค้าก็ทำงานเก่ง แต่มีครูบางคนเค้าไม่ชอบเพราะเคยขอให้น้องเค้าช่วยงานแล้วน้องเค้าปฏิเสธ หลายครั้งเหมือนกันนะ”

(ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ)

“รู้สึกว่บางทีเค้ามอบหมายงานไม่เป็นระบบ ไม่ใช่ว่เราใช้งานไม่ได้นะ แต่ว่อยากให้เค้าดูความเหมาะสมของงาน ว่งานนี้เราเหมาะมั้ย งานซ้ำซ้อนหรือเปลว่ อย่างมาขอให้เราช่วยทำโครงการห้องสมุดภาษาอังกฤษ ซึ่งมันเป็นอีกโครงการหนึ่งจากห้องปฏิบัติการทางภาษาที่เราทำอยู่ไงมันคนละส่วน ซึ่งก่อนหน้าี้ก็มีครูท่านหนึ่งทำอยู่แล้วด้วย แล้วเค้าไม่ได้ให้เหตุผลว่ทำไมถึงเปลี่ยนมาให้เราทำ”

(ครู ง)

ครู ง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูด้วยกัน แต่ครู ง รู้สึกว่ตนเองได้รับความรู้สึกในแง่ลบจากครูบางคน

“จะสนิทกับพี่ ๆ ในหมวด คุยกันได้ ปรีกษาได้ แต่ก็มีครูบางคนทีเค้าอคติกับเรา เคยเจอคำพูดไม่ค่อยดีจากปากเค้าหลายครั้ง เราก็ไม่ได้ตอบโต้หรือแสดงออกอะไรเพราะเค้าเป็นผู้ใหญ่ แต่จะรู้สึกอึดอัด”

(ครู ง)

ครู ง ทำหน้าที่สอนวิชาภาษาอังกฤษของตนเองได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทีกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนได้ดี

“ครู ง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้น่าสนใจ สอนดี”

(ครูนิเทศการสอน)

ในด้านการจัดการชั้นเรียนและความสัมพันธ์กับนักเรียนนั้น ถือว่เป็นเรื่องที่ยากมากสำหรับ ครู ง จนบางครั้งเกิดความรู้สึกท้อใจ

“ถ้าเป็นเรื่องสอนไม่มีปัญหา แต่จะมีปัญหาตรงพฤติกรรมเด็กนี้แหละ บางทีเราทนไม่ได้ ไม่รู้จะทำยังไง ท้อ หลายครั้งเคยรู้สึกว่ไม่อยากสอนเลย”

(ครู ง)

“ครู ง ค่อนข้างดุนะ แต่เพื่อนหมู่มันก็ต้อจริง ๆ แหละ น่าโดนดู”

(นักเรียนของครู ง)

ครู ง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู คิดว่าครู เป็นอาชีพที่สำคัญต่อสังคม คนเป็นครูต้องมีความเสียสละ มีความอดทน มีเมตตา และมีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นภาระที่ใหญ่และหนักมาก ซึ่งจากการที่ได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมาเป็นระยะเวลา 4 ปี ครู ง รู้สึกว่าตนเองมีคุณสมบัติไม่เพียงพอ

“คนเป็นครูต้องเป็นครูทั้งหน้าที่และวิญญาณเลยนะ ต้องมีความเสียสละ ต้องอดทน ไม่ว่าเด็กจะเป็นยังไงก็คือแคไหนครูต้องมีใจเมตตาและพยายามอบรมสั่งสอน ซึ่งเราทำแบบนั้นไม่ได้ เราเห็นเด็กเกรแล้วจะอารมณ์เสีย ทนไม่ค่อยได้ แล้วก็เครียด”

(ครู ง)

ครู ง เริ่มค้นพบว่าตนเองไม่เหมาะกับอาชีพครูเมื่อรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสุขกับการสอนและการทำงานเอกสารต่างๆในโรงเรียน ภาระหน้าที่ของครูทำให้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานถูกชะงัก โดยครู ง คิดว่าอาชีพครูที่ตนเองทำอยู่แตกต่างกับการทำหน้าที่ครูสอนพิเศษที่เคยทำมาก่อนหน้านี้ เพราะครูสอนพิเศษไม่จำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ความประพฤติของเด็กนักเรียน ไม่ต้องทำงานเอกสาร ไม่ต้องอยู่ในระบบ ครูสอนพิเศษจะมีอิสระ จะให้ความสำคัญกับเนื้อหาและเทคนิคการสอนเท่านั้น ซึ่งตนเองน่าจะเหมาะกับการเป็นครูสอนพิเศษมากกว่า

“หลายครั้งรู้สึกได้ว่าตัวเองไม่มีความสุขเลยเวลามาโรงเรียน จะตึง ๆ เครียด ๆ จนคิดว่าเราอาจจะไม่เหมาะกับอาชีพครู ที่ต้องดูแลความประพฤติเด็ก ต้องทำเอกสาร ต้องเก็บผลงาน เมื่อก่อนมีความคิดโลดแล่นมากนะว่าเมื่อเรามาเป็นครูเราจะทำอะไรบ้าง เราจะจัดกิจกรรมสนุก ๆ อะไร แต่พอมาอยู่ตรงนี้รู้สึกว่าการที่ทำงานอยู่ตอนนี้ก็หนักมากแล้ว ความคิดต่าง ๆ มันก็เลยถดถอยไป ต่างจากครูสอนพิเศษที่สอนอย่างเดียว มีความรู้มีเทคนิคอะไรก็ใส่ลงไป คิดว่าชอบแบบนั้นมากกว่า”

(ครู ง)

ครู ง มีความสับสนและเกิดความขัดแย้งตัวเองเมื่อพบว่าตนเองไม่อยากเป็นครู แต่ยอมรับว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง และทำให้ครอบครัวภาคภูมิใจ ครู ง รู้สึกอึดอัดที่ต้องเป็นครูเพราะหน้าที่ไม่ได้ทำด้วยใจ

“ถามว่าเราทำได้มั๊ย เราทำได้ ให้ทำให้ดีก็ทำได้ แต่เราอยากทำด้วยความสุขมากกว่าที่จะทำเพราะหน้าที่ไง เป็นแบบนี้แล้วเรารู้สึกผิดกับเด็กนักเรียนนะ ที่เราสอนเค้าทุกวันแต่จริง ๆ เราไม่ได้มีใจให้เค้า เหมือนไม่จริงใจกับเด็ก ไม่ชอบความรู้สึกแบบนี้เลย”

“แต่ถ้าให้คิดว่าต้องลาออกก็เสียดายเหมือนกันนะ มีคนมากมายที่อยากเข้ารับราชการ อยากเป็นครู มีสวัสดิการ มีปิดเทอม แล้วครอบครัวเราก็ภูมิใจมากด้วยที่เราได้มาเป็นครู คิดแล้วก็หนักใจนะ”

(ครู ง)

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู

ครู ง ต้องการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการชั้นเรียน และยังต้องการพัฒนาตนเองในคุณลักษณะของความเป็นครูเช่น การควบคุมอารมณ์ ความอดทน การแก้ไขปัญหา และจิตวิทยาสำหรับเด็ก

“อยากเปลี่ยนตัวเองให้เป็นคนใจเย็นกว่านี้ อยากมีจิตวิทยาในการจัดการชั้นเรียน เห็นครูท่านอื่น ๆ ที่เค้าคุมเด็กอยู่แล้วอยากทำให้ได้แบบนี้”

(ครู ง)

นอกจากนั้นสิ่งที่ ครู ง ต้องการคือการทำงานที่ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมและความถนัดของครูแต่ละคน

“ผู้บริหารควรจะมอบหมายงานตามความถนัดของครูแต่ละคน และควรจะดูว่าครูคนไหนเหมาะกับงานนี้หรือไม่ และอยากให้ถามความสมัครใจ”

(ครู ง)

สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู

สิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู ง ได้แก่การที่ได้ทำให้ครอบครัวภูมิใจ และการที่นักเรียนมีการตอบสนองในทางบวกต่อวิธีการสอนของตน

“สิ่งตอบแทนของการเป็นครูคือการที่ได้ทำให้พ่อแม่ภูมิใจ ได้เป็นข้าราชการ
มั่นคง มีสวัสดิการ”

“วันไหนที่เด็กไม่ดีก็ ให้ความร่วมมือในการสอนเราจะรู้สึกกระชุ่มกระชวยมาก
อยากให้เป็นอย่างนั้นทุกครั้ง”

(ครู ง)

ระบบการดูแลสนับสนุนครู

ระบบการสนับสนุนที่ครู ง ต้องการคือการได้รับคำแนะนำที่มีประโยชน์จากครูที่มี
ประสบการณ์ การให้เวลาและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

“อยากได้คำแนะนำ อยากมีที่ปรึกษาที่เข้าใจเรา”

“ในความคิดเราคิดว่าเราต้องการเวลามากที่สุดนะ ถ้ามีเวลาก็จะมีโอกาสที่จะมา
นั่งทบทวนแก้ไขข้อผิดพลาด แต่นี้เรารู้สึกว่าทุกอย่างมันเกิดขึ้นแล้วผ่านไป ไม่ทันได้หา
วิธีแก้ไขหรือพัฒนาเลย”

(ครู ง)

กรณีศึกษาที่ 5 ครูในช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ

กรณีศึกษาที่ 5 เป็นครูที่อยู่ในช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ มีระดับความเชื่ออำนาจในตนใน
ระดับปานกลาง ระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการเห็น
คุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล

ครู จ เป็นครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 3 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก

ครู จ อายุ 53 ปี เพศชาย สมรสแล้ว มีบุตร 2 คน เป็นคนสุพรรณบุรี ภรรยาเป็นครูสอน
โรงเรียนเอกชน ครู จ มีบุคลิกยิ้มแย้ม มีอารมณ์ขัน จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้าน

การศึกษา วิชาเอกประถมศึกษา เคยส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมิน คศ.3 แต่ไม่ผ่าน และกำลังเตรียมตัวเพื่อขอส่งอีกครั้งหนึ่ง

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

ครู จ ดำรงตำแหน่งครู คศ. 2 รับหน้าที่ให้เป็นครูประจำชั้น ป. 2/2 สอนวิชาภาษาไทยและวิชาวิทยาศาสตร์

ครู จ มีเป็นคนที่มีความดี อารมณ์ดี มีอารมณ์ขัน เป็นที่รักของเพื่อนครูและนักเรียน

ครู จ เป็นครูที่มีประสบการณ์ เนื่องจากอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้มานาน จึงเข้าใจบริบทของโรงเรียนเป็นอย่างดี และคุ้นเคยกับชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน เมื่อครูท่านอื่นๆจะทำโครงการหรือจัดกิจกรรมก็มักจะมาขอคำปรึกษาจากครู จ

“ครู จ อยู่ที่นี้มานาน จะรู้จักชุมชนที่นี่ดี และจะรู้ความเป็นมาเป็นไปของโรงเรียนนี้ มีประสบการณ์เยอะ เวลาจะทำอะไรก็มักจะไปขอคำปรึกษาจากครู จ”

(หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป)

ครู จ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูด้วยกัน แต่เคยขัดแย้งกับผู้อำนวยการโรงเรียนในเรื่องการทำโครงการบางอย่าง จึงทำให้ครู จ รู้สึกไม่ชอบผู้อำนวยการท่านนี้นัก แต่ไม่ได้มีปัญหารุนแรง

“กับ ผอ.เคยมีเรื่องเถียงกันตอนที่สร้างรั้วหลังโรงเรียน นานแล้ว จากนั้นก็ไม่ค่อยตรงกันเท่าไร แต่ผมก็ทำงานได้ไม่มีปัญหา กับครูคนอื่น ๆ ก็ไม่มีอะไร”

(ครู จ)

ในด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ ครู จ จัดการเรียนการสอนได้ค่อนข้างดี ใช้ทั้งวิธีการสอนแบบดั้งเดิม เช่นการแจกลูกคำ การท่องอาขยาน การคัดลายมือ และการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการสอน มีการเล่นเกม ร้องเพลง แสดงบทบาทสมมุติ เด็กๆชื่นชอบและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งครู จ ได้ให้ข้อมูลว่าตนเองสอนในชั้น ป. 2 มาตลอด จะเข้าใจธรรมชาติของเด็ก และจะจัดกิจกรรมตามแบบที่เคยทำมา ซึ่งได้ผลดี

“ผมสอนชั้น ป.2 มาตลอด จึงเข้าใจธรรมชาติของเด็กว่าเด็กเล็กๆแบบนี้ต้องใช้กิจกรรมเป็นหลัก ผมก็สอนตามวิธีของผมที่ผมเคยทำมาแล้วมันได้ผลดี”

(ครู จ)

“ครู จ เค้าว้เป็นครูรุ่นเก่าเลยนะ เด็กห้องเค้าจะลายมือสวยทุกคน และจะอ่านหนังสือแตก”

(ครูแก้วตา)

จากการสังเกตพบว่า ครู จ มีการจัดทำแฟ้มตามมาตรฐาน และแฟ้มผลงานนักเรียน มีการจัดแสดงผลงานนักเรียน มีการตกแต่งห้องสวยงาม มีการจัดทำแผนการสอนครบถ้วน แต่จะสังเกตเห็นว่าป้ายต่างๆที่ติดอยู่ในห้องส่วนใหญ่จะเป็นการเขียนด้วยลายมือของครู จ มีการใช้คอมพิวเตอร์อยู่บางส่วน และแฟ้มต่างๆก็มีทั้งการพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์และลายมือ เมื่อสอบถามพบว่า ครู จ เคยหัดใช้คอมพิวเตอร์โดยลูกสาวเป็นคนสอน แต่ไม่ถนัด จึงเลิกฝึก สำหรับเอกสารต่างๆที่พิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์นั้นมีลูกสาวเป็นคนพิมพ์ บางส่วนก็จ้างพิมพ์ และเวลาต้องส่งงานให้ทางโรงเรียน ครู จ จะเขียนด้วยลายมือ และจะมีครูคนอื่นพิมพ์ให้หรือบางที่ครู จ จะจ่ายค่าจ้างพิมพ์ให้

“ไม่ไหวเลยเรื่องคอมเนี่ย ลูกสาวเคยหัดให้ตอนที่ทำผลงานนะ แต่สุดท้ายก็เลิก เพราะเรามั่นคนรุ่นเก่า เขียนด้วยลายมือเร็วกว่า ตอนที่ทำผลงานก็มีลูกสาวช่วยพิมพ์ให้ และก็จ้างเค้า เวลาทางโรงเรียนเค้าให้ส่งงานก็เขียนไป ก็จะมีครูเด็ก ๆ ที่คล่อง ๆ เค้าช่วยพิมพ์ให้ ผมก็ให้เค้าจ้างเค้า แต่ส่วนใหญ่เค้าก็ทำให้”

“ทุกคนก็จะทราบดีว่าครู จ ไม่เป็นคอม เราก็ต้องช่วยบริการให้เค้า บางที่เค้าก็จะมี้ค่าจ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ มาให้เราก็ไม่ค่อยรับ ถือว่าช่วยแก”

(ครู จ)

เมื่อถามถึงการส่งผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะที่ไม่ผ่านการประเมินนั้น ครู จ อธิบายว่าเป็นเพราะตนเองยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัย และนวัตกรรม และคิดว่าเป็นเรื่องที่ยากเกินไปที่ตนจะเรียนรู้ และในการขอส่งผลงานอีกครั้งนั้น ครู จ ยังรู้สึกไม่แน่ใจเนื่องจากคิดว่าตนเองคงทำไม่ไหว และอีกไม่กี่ปีก็จะเกษียณแล้ว

“ที่ส่งไปครั้งที่แล้วก็มีไม่ผ่านหลายคนเหมือนกัน ผมไม่เข้าใจเรื่องการทำวิจัยและนวัตกรรมอะไรสักเท่าไร ที่ทำไปก็ทำตามตัวอย่างที่ไปอบรมมา มีลูกกับภรรยาช่วย ถ้าผมคนเดียวคงทำไม่ได้หรอก นี่ครูคนอื่นเค้าจะส่งใหม่ ผมก็ใส่ชื่อไปนะเพื่อน ๆ กันเค้าชวน เค้าบอกว่าเดี่ยวช่วยกัน แต่ใจจริงผมไม่อยากทำแล้ว เหนื่อย แก่แล้วเดี๋ยวก็กี่ไม่กี่ปีก็จะเออร์รี่แล้ว”

(ครู จ)

ครู จ มีความคิดว่าเป็นยุคนี้เป็นยุคของครูยุคใหม่ ครูหนุ่มสาวจะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ สำหรับครูรุ่นเก่านั้นเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำ และทำหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาถือเป็นเรื่องยาก

“สมัยนี้ครูหนุ่มสาวไฟแรงเข้ามากันเยอะ คิดทำอะไรกันคล่องปรี๊ด เก่ง เปิดคอมพิมพ์งาน ใช้อุปกรณ์สมัยใหม่คล่อง ครูเก่า ๆ ก็ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา คอยแนะนำว่าอันนี้ไม่เหมาะอันนี้เหมาะ แต่ทำงานของตัวเองให้ดีไม่ให้เป็นตัวจุดเด้าก็พอ แต่ถ้าให้พัฒนาตามให้ทันคงยาก”

(ครู จ)

“เวลามีอบรมอะไรเดี๋ยวนี้ไม่ยอมออกไปแล้ว ให้ครูใหม่ ๆ เค้าไปกันดีกว่า เราสอนของเราอยู่โรงเรียนแบบนี้แหละดีแล้ว ส่งเราไปไม่คุ้ม”

(ครู จ)

ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู

ครู จ ไม่ได้มีความต้องการในการพัฒนาอะไรเป็นพิเศษ โดยให้เหตุผลว่าตนเองมาถึงจุดอิ่มตัวแล้ว ถ้าจะให้พัฒนาจะเป็นเรื่องยาก แต่สิ่งที่อยากพัฒนาคือด้านสุขภาพ

“จะให้พัฒนาเรื่องอะไรดีล่ะ ไม่แก่คงจะดัดยากแล้วมั้ง ที่อยากให้ดีขึ้นสงสัยจะมีแค่สุขภาพนั่นแหละ แต่จะทำยังไงล่ะ มันก็เป็นไปตามเวลา ตอนนี่เขียนกระดาษแล้วปวดหลัง เสี่ยงก็ไม่ค่อยดี ตาก็ไม่ค่อยดีแล้ว”

(ครู จ)

สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู

สิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู จ คือการที่ได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงาน และการที่นักเรียนมีการตอบสนองทางบวก

“สิ่งตอบแทนก็คำชมมั้ง เวลาคนชมว่าเด็กเราลายมือสวยก็ดีใจนะ”

“เวลาที่เด็กยิ้ม หัวเราะ สนุกสนานเวลาเรียนกับเราเราก็มีกำลังใจสอน”

(ครู จ)

นอกจากนั้นการที่ได้รับความเคารพนับถือจากครูคนอื่น ๆ และการที่มีผู้เห็นความสำคัญของตนโดยการมาขอคำปรึกษาในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ก็ทำให้ครู จ มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

“รู้สึกดีนะที่เวลาครูใหม่ ๆ คำจะทำอะไรคำจะมาปรึกษาเรา มาให้เราช่วยตัดสินใจ ถือว่าคำเคารพนับถือเรา”

(ครู จ)

ระบบการดูแลสนับสนุนครู

ระบบการสนับสนุนที่ครู ง ต้องการคือผู้ช่วยเพื่อช่วยในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ และช่วยพิมพ์เอกสาร

“อยากมีผู้ช่วยนะ คอยช่วยพิมพ์งาน ช่วยถ่ายเอกสาร เพราะเราเข้าตรงนี้ เวลาที่มีงานอะไรเข้ามาผมสามารถคิดได้เขียนได้ แต่เขียนก็ช้า เขียนแล้วก็ไม่มีใครพิมพ์ให้อีก เพราะเดี๋ยวนี้ทุกอย่างคำต้องลงคอมกันหมด ให้กรอกคะแนนใส่โปรแกรมอะไรนี่อีก”

(ครู ง)

กรณีศึกษาที่ 6 ครูในช่วงขาลงของวิชาชีพ

กรณีศึกษาที่ 6 เป็นครูที่อยู่ในช่วงขาลงของวิชาชีพ มีระดับความเชื่ออำนาจในตนในระดับปานกลาง ระดับการรับรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล

ครู ฉ เป็นครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

ครู ฉ อายุ 58 ปี เพศหญิง สมรสแล้ว มีบุตร 2 คน จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้านการศึกษาศาสตร์ วิชาเอกคหกรรม จากวิทยาลัยครูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กำลังจะเกษียณอายุในอีกสองปี

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

ครู ฌ ดำรงตำแหน่งครู คศ.2 รับหน้าที่เป็นครูผู้สอนวิชาการงานฯ (คหกรรม) และวิชาสุขศึกษา และรณรงค์หน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพ

ครู ฌ มีเป็นคนที่ทำงานเอาจริงเอาจัง มีระเบียบวินัย ทั้งในการทำหน้าที่ต่าง ๆ และการอบรมนักเรียน

“อาจารย์ ฌ ท่านเป็นคนที่ตั้งใจทำงาน เอาจริงเอาจัง มีระเบียบแบบแผนในการทำงานมาก”

(ครูสายใจ)

“อาจารย์ ฌ เจ้าระเบียบมากค่ะ เวลาเข้าไปเรียนกับอาจารย์ที่ห้องคหกรรมต้องแต่งตัวให้เรียบร้อยทุกครั้ง ใครไม่มีหมวกมาจะไม่ได้เข้าเรียนต้องไปหามาให้ได้ เวลาเก็บล้างอุปกรณ์ต้องเช็ดให้สะอาดทุกซอกทุกมุมเพราะอาจารย์จะตรวจละเอียดมากค่ะ

(นักเรียนชั้น ม.5)

ครู ฌ เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาการงานฯ เนื่องจากเรียนจบด้านคหกรรมและเป็นผู้สอนวิชาคหกรรมมานาน นอกจากนี้ครู ฌ ยังมีความสามารถในการทำอาหารและงานฝีมือจนสามารถฝึกนักเรียนจนสามารถไปแข่งขันได้รับรางวัลเป็นประจำ ครู ฌ มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ยอมรับ สืบเนื่องจากเกียรติประวัติและรางวัลที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง

“โรงเรียนเราโชคดีที่มีอาจารย์ ฌ ท่านถนัดเรื่องงานคหกรรมมาก เพราะสอนมานาน ท่านจะฝึกเด็กไว้ทุกรุ่น สามารถออกไปแข่งขันได้รางวัลเสมอ จะมีผลงานโดดเด่นสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน)

“อาจารย์ ฌ เป็นอาจารย์สอนคหกรรมของหนู อาจารย์จะคัดเลือกคนที่มีฝีมือในห้อง และคนที่สนใจ ตั้งใจให้ฝึกกับอาจารย์ เพื่อน ๆ หลายคนอยากมาเรียนกับครูและอยากได้ไปแข่ง เพราะครูเค้าสอนวิธีการและเทคนิคการทำอาหารที่เยี่ยมมากเลยคะ”

(นักเรียนชั้น ม.6)

ครู ฌ กำลังจะเกษียณในอีกสองปีข้างหน้า ในระหว่างนี้จึงอยู่ในช่วงถ่ายทอผลงานและฝึกฝนเด็กนักเรียนรุ่นใหม่ๆ เพื่อเป็นพี่เลี้ยงสำหรับรุ่นน้อง

“เหลือเวลาอีกสองปีก็คิดว่าจะให้เวลาให้คุ้มค่า จะเตรียมโอนงานให้กับครูคนใหม่และจะเตรียมฝึกเด็กนักเรียนรุ่นใหม่ๆ ให้เป็นพี่เลี้ยงของรุ่นน้องต่อไป”

(ครู ฌ)

ครู ฌ รู้สึกพึงพอใจกับการทำหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้สอนมาตลอดระยะเวลา 30 กว่าปีที่ผ่านมา และระอคอยวันเกษียณด้วยความอึดอ้อมใจ เพื่อที่จะได้พักผ่อนกับครอบครัว

“พี่ถือว่าสามสิบกว่าปีที่ผ่านมาของพี่คุ้มค่ามาก พี่ได้ถ่ายทอดความรู้เท่าที่ครูคนหนึ่งจะให้กับศิษย์ได้หมดแล้ว เหลือเวลาอีกสองปีกว่าก็จะได้พักผ่อนเสียที จะได้ออกไปเลี้ยงหลาน”

(ครู ฌ)

สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู

สิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู ฌ ในระยะนี้คือการที่ทุกคนเห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของผลงานที่ครู ฌ ตั้งใจทำมาโดยตลอด และให้การยกย่อง

“เรื่องดี ๆ ของช่วงนี้คือพอเราใกล้จะเกษียณแล้วทุกคนจะเริ่มคิดว่าแล้วใครจะมาทำตรงนี้แทนเรา แล้วจะทำได้ดีเหมือนที่พี่ทำหรือเปล่า พอได้ยินแบบนี้มันชื่นใจนะว่าผลงานของเราที่ทำไว้มีความสำคัญ เป็นที่จดจำ”

(ครู ฌ)

นอกจากนั้นการที่ได้รับความเคารพนับถือจากครูคนอื่น ๆ และนักเรียนก็เป็นสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติงานของครู ฌ

“กำลังใจของคนที่เป็นครูก็คือการที่มีลูกศิษย์เคารพนับถือ ระลึกถึงเรา มาเยี่ยมมาทักทาย นอกจากนักเรียนก็การที่ได้รับความเคารพนับถือจากครูด้วยกันนี่แหละ นั่นถือว่าเราทำตัวมีคุณค่าให้น่านับถือ”

(ครู ฌ)

ระบบการดูแลสนับสนุนครู

ระบบการสนับสนุนที่ครู ๑ ต้องการคือต้องการให้มีการสานต่องานที่ตนเองทำไว้ให้มีการพัฒนาต่อไป

“อยากให้มีการสนับสนุนในการสานต่องานของเรา เพราะเราสร้างไว้นานไม่อยากให้หายไป”

(ครู ๑)

ระบบการสนับสนุนที่ทางโรงเรียนจัดให้สำหรับครู ๑ คือการเชิดชูเกียรติและผลงานของครู ๑ และสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานให้กับครูท่านอื่นๆ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ ผลักดันครู ๑ ให้เป็นที่ปรึกษาของคณะครูท่านอื่นๆต่อไป

“ทางโรงเรียนเห็นความสำคัญของความตั้งใจปฏิบัติงานของอาจารย์ ๑ จึงจัดให้มีกิจกรรมเชิดชูเกียรติ มีการเผยแพร่ประวัติและผลงาน นอกจากนั้นยังสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน ให้ครูใหม่ ๆ ได้ศึกษาตัวอย่างจากครูเก่า ๆ และ จะผลักดันให้อาจารย์ ๑ เป็นที่ปรึกษาของทางโรงเรียนเราต่อไป”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน)

จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษาทั้ง 6 กรณีศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้มาปรับลดทอน และสรุปย่อ เพื่อแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากพหุกรณีศึกษา

กรณีศึกษา	สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล	สภาพแวดล้อมในองค์กร
กรณีศึกษาที่ 1 ครู ก ช่วงแรกเข้า	<ul style="list-style-type: none"> - 24 ปี เพศหญิง โสด - ครอบครัวฐานะปานกลาง ครอบครัวซ้ำราชการ - จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 	<ul style="list-style-type: none"> - รับราชการมา 1 ปี ไม่มีประสบการณ์ทำงาน - อยู่ในช่วงการประเมินครูผู้ช่วย 2 ปี - เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน - อยู่ในช่วงการปรับตัว - รู้สึกกังวลกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน - อึดอัดใจในบรรยากาศที่เพื่อนร่วมงานมีอายุต่างกัน
กรณีศึกษาที่ 2 ครู ข ช่วงสร้าง สมรรถภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - 34 ปี เพศชาย โสด - เป็นคนต่างจังหวัด พักอยู่ในกรุงเทพฯ กับพี่สาว - มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นครู - ครอบครัวภาคภูมิใจที่ได้รับราชการครู 	<ul style="list-style-type: none"> - รับราชการมา 4 ปี เป็นครูโรงเรียนเอกชนมาก่อน - เป็นครูรุ่นใหม่ไฟแรง เอาใจจริงเอาใจ และตั้งใจทำงาน - มักจะเสนอตัวเข้าทำงานต่างๆ จนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานหลายอย่าง - ผู้บริหารและเพื่อนครูเล็งเห็นถึงความมุ่งมั่น - เป็นที่รักของนักเรียน ดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด
กรณีศึกษาที่ 3 ครู ค ช่วงกระตือรือร้น และก้าวหน้า	<ul style="list-style-type: none"> - 47 ปี เพศหญิง สมรสแล้ว มีบุตร 1 คน - ครอบครัวให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี สามารถทุ่มเทให้กับงานได้เต็มที่ - จบการศึกษาระดับปริญญาโท 	<ul style="list-style-type: none"> - รับราชการมา 21 ปี กำลังเตรียมการเพื่อขอประเมินเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ - มีความรับผิดชอบสูง มีความคล่องตัว และมีประสบการณ์ จึงเป็นที่ปรึกษาให้กับครูคนอื่นๆ - พัฒนาตนเองอยู่เสมอ - เป็นแกนนำครูในการทำผลงาน - นักเรียนให้ความเคารพนับถือ
กรณีศึกษาที่ 4 ครู ง ช่วงคับข้องใจ ในวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - 28 ปี เพศหญิง โสด - เคยเป็นครูสอนพิเศษมาก่อน กำลังศึกษาปริญญาโทภาคนอกเวลา - ครอบครัวต้องการให้รับราชการครูแต่ตนเองคิดว่าตนไม่เหมาะกับอาชีพครู 	<ul style="list-style-type: none"> - รับราชการมา 4 ปี - เป็นคนรุ่นใหม่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น จึงเพื่อนร่วมงานบางคนไม่ชอบ - รับผิดชอบงานหน้าที่ของตนได้ดี - ประสบปัญหาในการสอน รู้สึกว่าตนเองมีคุณสมบัติไม่เพียงพอ เกิดความเครียด - เกิดความขัดแย้งในใจ
กรณีศึกษาที่ 5 ครู จ ช่วงคงที่ในวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - 53 ปี เพศชาย สมรสแล้ว มีบุตร 2 คน - จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 	<ul style="list-style-type: none"> - รับราชการมา 30 ปี เข้าใจบริบทของโรงเรียนดี สามารถให้คำแนะนำในการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้ - ยึดถือแนวทางการสอนในรูปแบบเดิมๆ - คิดว่าการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องยาก - ครูรุ่นใหม่ ๆ จะคอยให้ความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยี
กรณีศึกษาที่ 6 ครู ฉ ช่วงขาลง ของวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - 58 ปี เพศหญิง สมรสแล้ว มีบุตร 2 คน - จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 	<ul style="list-style-type: none"> - รับราชการมา 35 ปี มีความเชี่ยวชาญ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ - กำลังจะเกษียณอายุราชการ - เป็นที่ยอมรับและเคารพนับถือของเพื่อนครูและนักเรียน

กรณีศึกษา	ความต้องการในการพัฒนา	สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทน	ระบบการดูแลสนับสนุน
กรณีศึกษาที่ 1 ครู ก ช่วงแรกเข้า	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการคำแนะนำ - ต้องการไปสังเกตการสอนของครูท่านอื่นที่มีประสบการณ์ - ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูคนอื่นๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - การตอบสนองในเชิงบวกจากนักเรียน - การได้เรียนรู้จากการสอนในชั้นเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - การมีครูพี่เลี้ยงดูแลอย่างใกล้ชิด - การที่โรงเรียนส่งไปรับการอบรมพัฒนา
กรณีศึกษาที่ 2 ครู ข ช่วงสร้างสมรรถภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการเป็นที่ยอมรับ - ต้องการได้ร่วมรับผิดชอบงานเพื่อที่จะได้เรียนรู้ประสบการณ์จากครูคนอื่นๆ - ต้องการไปศึกษาดูงาน และเข้ารับการอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> - การตอบสนองในเชิงบวกจากนักเรียน - การได้รับคำชม และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนครู - การเลื่อนชั้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน - การมอบหมายหน้าที่ตามความสมัครใจและความถนัด
กรณีศึกษาที่ 3 ครู ค ช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ๆ - ต้องการรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลงานเพื่อเลื่อนชั้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การได้เลื่อนวิทยฐานะ - การได้รับคำชมและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนครู และนักเรียน - การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ 	<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนการทำผลงาน - การที่โรงเรียนส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู - การส่งเสริมให้เป็นแม่แบบในการทำงานของครูคนอื่นๆ
กรณีศึกษาที่ 4 ครู ง ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องการพัฒนาตนเองในทักษะด้านความเป็นครู - ต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายงานตามเหมาะสม ความถนัดและถนัดความสมัครใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การตอบสนองในเชิงบวกจากนักเรียน - การที่ได้ทำให้ครอบครัวภาคภูมิใจ 	<ul style="list-style-type: none"> - การให้คำแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ - การให้เวลาและโอกาสในการพัฒนา
กรณีศึกษาที่ 5 ครู จ ช่วงคงที่ในวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีความต้องการพัฒนาในวิชาชีพเป็นพิเศษ ที่ต้องการคือการส่งเสริมด้านสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - การตอบสนองในเชิงบวกจากนักเรียน - การยอมรับนับถือและการเล็งเห็นความสำคัญ 	<ul style="list-style-type: none"> - การมีผู้ช่วยคอยแนะนำในเรื่องเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ
กรณีศึกษาที่ 6 ครู ฉ ช่วงขาลงของวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีความต้องการพัฒนาในวิชาชีพเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นช่วงของการพิจารณาผลงานของตนที่ผ่านมา 	<ul style="list-style-type: none"> - การที่ผู้อื่นเห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของผลงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดงานและองค์ความรู้ไปยังครูรุ่นต่อไป - การเชิดชูเกียรติ และผลักดันให้เป็นที่ปรึกษาของครูคนอื่นๆ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน และเพื่อศึกษาสภาพของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบสนองสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 12,266 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) จำนวน 474 คน ซึ่ง โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมเชิงปริมาณด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต่างๆและไปรับด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 487 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81 ของแบบสอบถามที่ส่งไป เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 474 ฉบับ จึงเป็นที่มาของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษาที่เป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครจำนวน 6 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากครูที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการตอบแบบสอบถามแล้ว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกกรณีศึกษาดังนี้

- 4) เป็นครูที่อยู่ในช่วงต่างๆในวงจรวิชาชีพครูช่วงละ 1 คน โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในตอนต้นที่ 2 ของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับวงจรวิชาชีพครู
- 5) เป็นครูที่มีระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับเดียวกับค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม
- 6) เป็นครูที่สมัครใจให้ข้อมูลโดยให้ชื่อและหมายเลขโทรศัพท์ไว้ในตอนท้ายของแบบสอบถาม

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ช่วงของวงจรวิชาชีพครู ตามแนวคิดของ Fessler (1992) ได้แก่ ช่วงที่ 1 ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู (pre-service) ช่วงที่ 2 ช่วงแรกเข้า

(induction) ช่วงที่ 3 ช่วงสร้างสมรรถภาพ (competency building) ช่วงที่ 4 ช่วงการเจริญเติบโต และกระตือรือร้น (enthusiasm and growth) ช่วงที่ 5 ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ (career frustration) ช่วงที่ 6 ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (career stability) ช่วงที่ 7 ช่วงซาลงของวิชาชีพ (career wind-down) ช่วงที่ 8 ช่วงสิ้นสุดวิชาชีพครู (career exit) โดยในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะครูที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น ดังนั้นวงจรกิจยวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้องได้แก่ครูที่อยู่ในช่วงที่ 2 ถึงช่วงที่ 7 โดยการศึกษาเพียง 6 ช่วงจะไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อการวิจัย ตัวแปรตาม คือ ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตนและการเห็นคุณค่าในตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบเติมคำ จำนวน 11 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามวงจรกิจยวิชาชีพครู ดัดแปลงจากแบบสอบถามซึ่ง อัญชลี ตาซัน (2546) พัฒนาขึ้นจาก demographic information, career stages rating scale และ teacher career cycle inventory ที่สร้างโดย Fessler, Christensen และ Price (1992) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายในตนเองที่กึ่งทิพย์ พุฒแก้ว สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Rotter (1995) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตน ดัดแปลงมาจากข้อคำถามที่ จรินทร์ วินทะไชย์ (2541) พัฒนาและดัดแปลงจากแบบวัดของ Gibson and Dembo (1984) และ Woolfolk and Hoy (1990) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 5 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเอง ปรับปรุงจาก แบบสอบถามการมีคุณค่าในตน ที่ ศิริวิวรรณ หม่อมพอนุช (2544) พัฒนาจาก แบบวัด Coopersmith self-esteem inventory adult form ที่สร้างโดย Coopersmith (1967) เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 129 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้แก่ แบบสังเกต และแบบสัมภาษณ์ มีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบของ Ralph Fessler และคณะ (1992) ซึ่งได้เก็บข้อมูลในประเด็น ดังนี้คือ ข้อมูลทั่วไปของครู สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบสนองสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครู

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน โดยตอนที่ 1 ถึงตอนที่ 5 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ช่วงของวิชาชีพครู ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเอง และ ผลการเปรียบเทียบระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพที่แตกต่างกัน วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติภาคบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพที่แตกต่างกันด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับตอนที่ 5 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผลการศึกษาสภาพของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครู ของครูกรณีศึกษาจำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการลดทอนข้อมูล การแสดงข้อมูล และการยืนยันผลสรุป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากทม.หอนครมี ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อเปรียบเทียบกันพบว่ามีระดับความเชื่ออำนาจในตนมากที่สุด รองลงมาคือระดับการรับรู้ความสามารถของตน และระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง ตามลำดับ
2. ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูทั้ง 6 ช่วงนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ครูที่อยู่ในช่วงของวิชาชีพครูทุกช่วง มีระดับความเชื่ออำนาจในตนสูงที่สุด รองลงมาคือการรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละช่วงแล้วพบว่า ครูที่อยู่ในช่วงแรกเข้าจะมีระดับความเชื่ออำนาจในตน และการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าครูที่อยู่ในช่วงอื่นๆ และครูที่อยู่ในช่วงคับข้องใจใน

วิชาชีพจะมีระดับของการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าครูในช่วงอื่นๆ ส่วนครูในช่วงคงที่ในวิชาชีพจะมีระดับของ การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำกว่าครูที่อยู่ในช่วงอื่นๆ และครูที่อยู่ในช่วงสร้างสมรรถภาพและช่วงขาลงของวิชาชีพจะมีระดับของความเชื่ออำนาจในตนเองเท่ากัน ซึ่งน้อยกว่าครูในช่วงอื่นๆ

3. ผลการวิเคราะห์สภาพของครูที่อยู่ในช่วงต่างๆของวิชาชีพครู ในด้านสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในองค์กร ความต้องการในการพัฒนาในวิชาชีพครู สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งตอบสนองสำหรับการปฏิบัติงานของครู และระบบการดูแลสนับสนุนครูสรุปได้ว่า

3.1 ครูที่อยู่ในช่วงแรกเข้าจะเป็นครูที่กำลังปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ในการปฏิบัติหน้าที่ครู ครูในช่วงนี้จะต้องเผชิญกับปัญหาในการจัดการชั้นเรียน ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ครูที่อยู่ในช่วงแรกเข้านี้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาในการจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน และต้องการผ่านการประเมินการปฏิบัติงาน การให้การสนับสนุนส่งเสริมที่เหมาะสมได้แก่การให้คำปรึกษา คำแนะนำ และเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้เรียนรู้จากครูเก่าที่มีประสบการณ์ โอกาสในการรับการฝึกอบรม รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีครูพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ คอยให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

3.2 ครูที่อยู่ในช่วงสร้างสมรรถภาพ คือครูที่อยู่ในช่วงที่ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร โดยการพัฒนาเทคนิคการสอน แสวงหาความรู้ใหม่ๆ หาโอกาสในการสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เข้าร่วมอบรมสัมมนา และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ครูในช่วงนี้จะรู้ดีว่าการทำงานในวิชาชีพครูมีความท้าทาย และตนเองสามารถทำงานที่ท้าทายนี้ได้ การให้การส่งเสริมและสนับสนุนครูในช่วงนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและส่งเสริมให้มีการพัฒนาในงานที่ครูสนใจ และควรให้กำลังใจหรือมีผลตอบกลับเพื่อการพัฒนา

3.3 ครูที่อยู่ในช่วงเจริญเติบโตและกระตือรือร้น คือครูที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดสูงสุดของวิชาชีพ ครูจะมีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาวิชาชีพของตน ครูจะมีความพึงพอใจในความเป็นครูสูงและจะพิจารณาตนเองเพื่อการสอน ควรส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับครูช่วงนี้ด้วยการส่งเสริมให้เป็นแม่แบบ เป็นผู้นำครูคนอื่นๆให้ไปสู่การพัฒนา ซึ่งจะส่งผลดีทั้งกับโรงเรียนและ

กับตัวครูเนื่องจากจะทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนา ควรมีการสนับสนุนเรื่องเวลาให้มีความยืดหยุ่น และสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้

3.4 ครูที่อยู่ในช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ ครูในช่วงนี้คือครูที่กำลังรู้สึกคับข้องใจในวิชาชีพของตน มีความสับสน เครียด อาจเกิดจากความพึงพอใจส่วนบุคคล การถูกคาดหวัง ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่มีความสุขกับในวิชาชีพครู และเริ่มมีความคิดที่อยากออกจากวิชาชีพครู ควรให้ความช่วยเหลือครูในช่วงนี้อย่างเร่งด่วนด้วยการให้คำแนะนำ เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และจัดสภาพที่เอื้ออำนวยเช่น การมอบหมายงานตามความสมัครใจ การให้เวลา และสนับสนุนให้ครูพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.5 ครูที่อยู่ในช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ ครูในช่วงนี้คือครูที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ขาดความกระตือรือร้น ไม่พัฒนาตนเอง โดยครูจะทำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากครูที่อยู่ในช่วงนี้เกิดความรู้สึกท้อใจ คิดว่าตนเองไม่สามารถพัฒนาจากเดิมได้ จึงยืนยันที่จะปฏิบัติตามแนวทางเดิมของตน ความช่วยเหลือที่ควรให้กับครูช่วงนี้คือการส่งเสริมให้ครูมีบทบาทในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน ให้โอกาสกับครูในช่วงนี้เพื่อให้ครูได้เห็นถึงความสำคัญของตนเอง และกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองโดยอาจให้ความช่วยเหลือเช่นการมีผู้ช่วยให้กับครู

3.6 ครูที่อยู่ในช่วงขาลงในวิชาชีพ คือครูที่กำลังเตรียมตัวที่จะออกจากวิชาชีพครู จะเป็นช่วงของการพิจารณาผลงานของตนเองที่ผ่านมา ครูจะมีความรู้สึกพึงพอใจ และใช้เวลาเพื่อถ่ายทอดภาระงานให้ครูคนอื่นสานต่อ ควรให้การส่งเสริมสนับสนุนครูในช่วงนี้ด้วยการให้ความสำคัญกับผลงานและให้โอกาสในการถ่ายทอดงานของครูเพื่อสานต่อ จะทำให้ครูมีความภาคภูมิใจ และใช้โอกาสนี้เพื่อให้ครูท่านอื่นๆเรียนรู้ประสบการณ์และแง่คิดต่างๆจากครูในช่วงนี้

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. วงจรวิชาชีพครู

เมื่อพิจารณาช่วงของวงจรวิชาชีพครูทั้ง 6 ช่วงที่ทำการศึกษานั้น พบว่าช่วงของวิชาชีพครูที่พึงประสงค์คือช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า และช่วงสร้างสมรรถภาพ ซึ่งเป็นช่วงที่ครูจะมีสภาพในเชิงบวก ช่วงของวิชาชีพครูที่ไม่พึงประสงค์ได้แก่ ช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ และช่วงขาดของวิชาชีพ สำหรับช่วงของวิชาชีพครูที่ถือว่าเป็นกลุ่มเสี่ยง ได้แก่ช่วงแรกเข้า

จากผลการวิเคราะห์ช่วงของวงจรวิชาชีพครูพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครร้อยละ 70 อยู่ในช่วงกระตือรือร้นและก้าวหน้า และช่วงสร้างสมรรถภาพ ซึ่งเป็นช่วงที่พึงประสงค์ แสดงให้เห็นว่าครูสามารถทำงานในวิชาชีพครูได้อย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2539) ที่พบว่า ครูในสังกัดกรุงเทพมหานครมีความผูกพันกับงานและวิชาชีพครูสูง

ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร ร้อยละ 17 อยู่ในช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ และช่วงคงที่ในวิชาชีพ ซึ่งถือเป็นช่วงของวิชาชีพครูที่ไม่พึงประสงค์ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ควรได้รับการช่วยเหลือที่เหมาะสมอย่างเร่งด่วน

นอกจากนั้น ยังมีครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร อีกร้อยละ 8 ที่อยู่ในช่วงแรกเข้า ซึ่งถือเป็นช่วงที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง เนื่องจากหากไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมแล้วอาจส่งผลให้ครูก้าวไปสู่ช่วงของวิชาชีพครูที่ไม่น่าพึงพอใจได้

ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้ครูเข้าสู่ช่วงของวิชาชีพครูที่พึงประสงค์โดยการส่งเสริมสนับสนุนและการแก้ปัญหาที่เหมาะสม จุดเด่นจุดด้อย ของครูที่อยู่ในช่วงต่างๆ อันได้แก่ การให้ครูดำรงตำแหน่งงานที่เหมาะสม การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูต้นแบบ ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการศึกษาดูงานจากต้นแบบที่มีประสิทธิภาพ ให้โอกาสในการเผยแพร่ผลงาน การยกย่องเชิดชูเกียรติ เป็นต้น ซึ่งวิธีการที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับการศึกษา ของ Fessler (1992) และอัญชลี ตาขัน (2536)

2. ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในช่วงต่างๆ ในวงจรวิชาชีพครู

จากผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูพบว่า ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะอื่นๆ ในทุกช่วงของวิชาชีพครู ควรมีการส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของครูโดยการให้ผลตอบกลับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียนและผู้ปกครอง การสร้างขวัญกำลังใจในองค์กร

เมื่อพิจารณาครูที่อยู่ในช่วงต่างๆ ในวงจรวิชาชีพครู พบว่าครูในช่วงแรกเข้าระดับความเชื่ออำนาจในตนและการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าครูในช่วงอื่นๆ โดยระดับความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับมาก และการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูงเป็นอันดับสอง อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าครูในช่วงนี้เพิ่งผ่านการศึกษาและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ยังผ่านประสบการณ์ต่างๆ ของการปฏิบัติงานไม่มากนัก จึงยังมีทัศนคติในทางบวกต่อวิชาชีพครู สมควรที่จะรักษาระดับของคุณลักษณะทั้งสามประการให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไป

ครูในช่วงคับข้องใจในวิชาชีพ ซึ่งเป็นช่วงที่ไม่พึงประสงค์ แต่มีประเด็นที่น่าสนใจคือครูในช่วงนี้มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูงกว่าครูที่อยู่ในช่วงอื่นๆ ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่า ความคับข้องใจของครูที่อยู่ในช่วงนี้ มีส่วนที่เป็นผลมาจากการที่ครูอยู่ในวิชาชีพครูมาได้ระยะเวลาหนึ่ง ได้ผ่านประสบการณ์ต่างๆ ทั้งที่เป็นประสบการณ์ด้านบวก และด้านลบ และค้นพบว่าระดับความสามารถของตนนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพที่ตนเองประสบอยู่ จึงเกิดเป็นความขัดแย้งภายในจิตใจ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ควรให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสม

3. สภาพของครูที่อยู่ในช่วงต่างๆ ของวงจรวิชาชีพครู

จากผลการศึกษาพฤติกรรมศึกษากับครูทั้ง 6 ช่วง พบว่าครูที่อยู่ในช่วงของวงจรวิชาชีพครูแต่ละช่วงต่างก็มีสภาพที่แตกต่างกันไป ทั้งปัญหา อุปสรรค และความต้องการในด้านต่างๆ แต่สิ่งที่ครูทุกช่วงของวงจรวิชาชีพครูต้องการตรงกันอย่างเด่นชัดคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ ผู้ที่เป็นแม่แบบในการการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น สิ่งที่ครูในแต่ละช่วงต้องการคล้ายคลึงกันคือการมีครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์คอยชี้แนะแนวทางและเป็นที่ปรึกษา ไม่ว่าจะเป็นครูที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู หรือครูที่ปฏิบัติงานมาได้ระยะหนึ่งแล้ว ก็ยังต้องการที่จะมีครูพี่เลี้ยงเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า การจัดการความรู้ในองค์กร หรือ Knowledge Management (KM) เป็นสิ่งสำคัญ ควรมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในองค์กร อาจอยู่ในตัวบุคคลหรือ

เอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรรีให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมกับครูในแต่ละช่วงเพื่อผลักดันให้ครูเข้ามาอยู่ในช่วงของวิชาชีพครูที่พึงประสงค์
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูให้สูงขึ้นเนื่องจากจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูและส่งผลไปยังคุณภาพของการจัดการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะครูที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพครูเท่านั้น ซึ่งครอบคลุม 6 ช่วง ของโมเดลวงจรวิชาชีพครูของ Fessler (1992) ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 8 ช่วง โดยจะรวมครูที่กำลังจะเข้าสู่วิชาชีพครู และครูที่ออกจากวิชาชีพครูไปแล้ว ในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ควรเพิ่มขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมช่วงของวิชาชีพครูทั้ง 8 ช่วง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมครูทุกกลุ่ม
2. ควรมีการศึกษาแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการยกระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูให้สูงขึ้น
3. การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษากับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเท่านั้น ในการศึกษาค้นคว้าต่อไปจึงควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังครูในสังกัด และเขตอื่นๆ
4. ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตนและการเห็นคุณค่าในตนเองที่ผู้วิจัยคัดเลือกมาศึกษาในครั้งนี้ เป็นหนึ่งในการประเมินตนเองในด้านหลัก ตามที่ Judge และ Bono (2001) ได้ศึกษาไว้ ซึ่งมี 4 คุณลักษณะ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจควบคุม การรับรู้ความสามารถของตน การเห็นคุณค่าในตนเอง และความมั่นคงในอารมณ์ ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษาเพียง 3 คุณลักษณะ โดยไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมั่นคงในอารมณ์เนื่องจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่มีข้อมูลที่เชื่อมโยงกับวิชาชีพครู แต่จากผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ทำให้เกิดประเด็นที่ว่า ความมั่นคงในอารมณ์น่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูในด้านต่างๆ สมควรที่จะนำเอาคุณลักษณะนี้มาทำการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลการเรียนภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรินทร์ วินทะไชย์. (2541). *ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัญญา มุลประหัส. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2549). *ความเชื่ออำนาจในตน: การวัด ความสำคัญ และการเปลี่ยนแปลง*. วารสารพัฒนาสังคม.
- นिरาศศิริ โรจนธรรมกุล. (2534). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่มีต่อการเพิ่ม การเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีในสถานสงเคราะห์หญิงบ้านนาเกร็ดตระการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชניים แก้วคำศรี. (2545). *ความสัมพันธ์ของรูปแบบความผูกพัน การเห็นคุณค่าในตนเอง และกลวิธีการเผชิญปัญหาของนักศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ. (2547). *การพัฒนารูปแบบการวัดประเมินตามสภาพจริงจากการเรียนอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้วิธีการเรียนตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้เรียนในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2539). *การวางแผนการศึกษาระดับจุลภาค: หลักการและแนวคิดเชิงประยุกต์*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรวิพัฒน์.

ศิริวรรณ หม่อมพอนุช. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ปี 2549-2551*. กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2547). *ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545)*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อัญชลี ตาซัน. (2546). *การศึกษาวงจรวิชาชีพครูในโรงเรียนที่มีปัจจัยคัดสรรต่างกัน สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Baldwin, N.E. (1998). The effect of a career development course on the career self-efficacy and vocational of community college students.Ed.D degree of the George Washington University.*Dissertation Abstract International*.

Bandura. (1977). *Social learning theory*. Englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Bandura. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Berk, L.E. (1994). *Child development* (3rd ed). London : Allyn and Bacon
- Burden, P. (1979). *Teacher's perceptions of the characteristics and influences on their personal and professional development*. Ohio: Ohio State University.
- Coopersmith, S. (1984). *SEI : Self-esteem inventories*. Palo Alto : California Consulting Psychologist Press.
- Fessler, R. and Christensen, J. (1992). *Teacher career cycle: Understanding and guiding the professional development of teachers*. Needham Heights MA: Allyn and Bacon.
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of teachers: A developmental conceptualization. *American Education Research Journal* 6: 207-226.
- Gibson, S., and Dembo, M.H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, 76: 569-582.
- Gibson, S., and Dembo, M.H. (1985). Teachers' sense of efficacy: An important factor in school improvement. *The Elementary School Journal*, 86: 173-184.
- Goor, M.B. (1990). Self-efficacy beliefs and personal hardiness characteristics of teachers at three career stage. Doctoral dissertation, University of Virginia. *Dissertation Abstracts International* 51 (December): 1956 A.
- Hamachek, D. (1995). *Psychology in teaching, learning and growth* (5th ed.) Boston : Allyn and Bacon.
- Huberman, Michael. (1989). The professional life cycle of teachers. *Teachers College Record* 91: 31-57.
- Judge, T.A., Bono, J.E., and Locke, E.A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology* 85(1): 751-765.

- Judge, T.A. and Joyce, E.B. (2001). Relationship of core self-evaluations trait-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability with job satisfaction and job performance: a meta analysis. *Journal of Applied Psychology* 86(1): 80-92.
- Katz, L. G. (2008). *The Developmental Stages of Teachers*. [online]. available from [www. ceep.crc.uiuc.edu/pubs/katz-dev-stages.html](http://www.ceep.crc.uiuc.edu/pubs/katz-dev-stages.html)
- Katz, L. (1972). Developmental stages of preschool teachers. *Elementary School Journal*, 73(1): 50-54.
- Kerlinger, F.N. and Lee, H.B. (2000). *Foundations of Behavioral Research*. 4th edition, New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Lawrence. (1999). *Teaching with confidence*. London: Paul Chapman.
- Lee, C. and Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of measures. *Journal of Applied Psychology* (79): 364-369.
- Lefcourt, H.M. (1966). Internal versus external control of reinforcement: A review. *Psychological Bulletin* 65(4): 206–20.
- Levenson, H. (1981). *Research with the locus of control construct*. New York: Academic Press.
- Lya Kremer and Hayon. (1993). *Teacher self-evaluation: teachers in their own mirror*. Springer.
- McCormick, J. and Barnett, K. (2007). *A multilevel investigation of relationships between Australian teachers' career stage and locus of control*. [online]. available from www.emeraldinsight.com /09578234.html
- Ralph Fessler and Judith C. Christensen. (1992). *The Teacher Career Cycle : Understand and guiding the professional development of teacher*. Boston: Allyn and Bacon.
- Rosenberg, M. (1979). *Concieving the self*. New York : Basic Books.

Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcements, *Psychological Monographs* 80: 609.

Steffy, B. and Wolfe, M. (1997). *The life cycle of the career teacher: Maintaining excellence for a lifetime*. West Lafayette, IN: Kappa Delta Pi International.

Ubben, G.C.; Hughes, L.W. and Norris, C.J.(2001). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*. 4th ed., Boston: Allyn & Bacon.

Woolfolk, A.E., and Hoy, W.K. (1990). How to develop a teacher rating instrument a reseasch approach. *The Journal of higher education* 46: 653-663.

Yamane, T. (1970). *Statistical an Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภรณ์ หลาวทอง อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร.ปิยวรรณ พันธุ์มงคล อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ ดร.สร้อยสน สกลรักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรการสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. อาจารย์ ดร.จุไรรัตน์ สุดรุ่ง อาจารย์ประจำภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. นายวิระ แข็งกสิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
7. นางสุภาพร จันทร์ดอกไม้ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

เกณฑ์การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา
2. เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในแวดวงวิชาชีพครู
3. เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษา

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ 0512.6(2755)/



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุภาพร จันทร์ดอกไม้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวไอลกรณ์ แก้วคำ นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัย วิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูตามโมเดลวงจรวิชาชีพครู: การวิจัยผสมผสานวิธี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะประสานงานในเรื่องรายละเอียดกับท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ นิสิตด้วย ภาควิชาขอขอบพระคุณอย่างสูงล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2218-2581-97 ต่อ 800 โทรสารต่อ 801

โทรศัพท์นิสิต 08-5268-0809

ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย



ที่ ศธ 0512.6(2755)/

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนวลนรดิศวิทยาكم รัชมังคลาภิเษก

ด้วย นางสาวไลกรณ์ แก้วคำ นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “การวิเคราะห์ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูตามโมเดลวงจรวินาศชีพครู: การวิจัยผสมผสานวิธี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลในการวิจัยกับครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะประสานงานในรายละเอียดกับท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตได้เก็บข้อมูลในการวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและวิชาการต่อไป ภาควิชาขอขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2218-2581-97 ต่อ 800 โทรสารต่อ 801

โทรศัพท์นิต 08-5268-0809

ภาคผนวก ข
ตัวอย่างแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

วงจรกิจวิชาชีพครู ความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน
และการเห็นคุณค่าในตนเองของครู

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีเนื้อหาเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตนและการเห็นคุณค่าในตนเองของครูตามโมเดลวงจรกิจวิชาชีพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปวิเคราะห์ระดับความเชื่ออำนาจในตน การรับรู้ความสามารถของตน และการเห็นคุณค่าในตนเองของครูที่อยู่ในแต่ละระยะของวงจรกิจวิชาชีพครูซึ่งนำไปสู่การระบุจุดแข็งจุดอ่อน และเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้ตรงกับสภาพและความต้องการของครูในแต่ละกลุ่ม ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ จึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง เพื่อเอื้อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษา โดยคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน สถาบัน และครอบครัวของท่านทั้งสิ้น ขอให้มั่นใจว่าข้อมูลของท่านจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะถือเป็นความลับ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็นภาพรวม และจะใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

โดยเนื้อหาของแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับวงจรกิจวิชาชีพครู
- ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน
- ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน
- ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

งานวิจัยในครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปไม่ได้ถ้าไม่ได้ได้รับความอนุเคราะห์จากคุณครูทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากคุณครูทุกท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาววไลกรณ์ แก้วคำ

นิสิตปริญญาโท ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
--

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง หน้าข้อความและเติมข้อความในช่องว่าง
ที่เว้นไว้ตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
3. สถานภาพสมรส โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยก
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
 สาขา.....
 วิชาเอก.....วิชาโท.....
5. ประสบการณ์ในการสอน.....ปี
6. วิชาที่สอน (วิชาที่มีจำนวนชั่วโมงสอนมากที่สุด ต่อ 1 สัปดาห์).....
7. ตำแหน่งปัจจุบัน
 ครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครู คศ.2
 ครู คศ.3 ครู คศ.4 ครู คศ.5
 พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับวงจรกิจวิชาชีพครู

ตอนที่ 2.1

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงคุณลักษณะเฉพาะในแต่ละช่วงของวงจรกิจวิชาชีพครู กรุณาตอบว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับตัวท่านในขณะนี้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	ตรงกับตัวฉันบ้าง	ตรงกับตัวฉันปานกลาง	ตรงกับตัวฉันมาก	ตรงกับตัวฉันมากที่สุด
1. ช่วงนี้เป็นช่วงที่ครูเพิ่งจะเข้ามาอยู่ในวิชาชีพได้ไม่นานนัก เป็นช่วงที่ครูพยายามที่จะเป็นที่ยอมรับของนักเรียน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งพยายามที่จะทำให้ตนเองมีความมั่นคงและปลอดภัยในการเผชิญกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้น โดยครูอาจจะเผชิญกับช่วงเวลานี้เมื่อครูจะต้องเปลี่ยนไปสอนในระดับชั้นอื่น เปลี่ยนตึกสอนหรือเมื่อต้องย้ายโรงเรียนที่สอน					
2. ช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาที่คุณครูพยายามที่จะพัฒนาทักษะการสอนของตนเองและพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ แสวงหาวัสดุอุปกรณ์ใหม่ๆ ระเบียบวิธีและยุทธวิธีใหม่ๆ เปิดรับแนวคิดใหม่ๆ จากการเข้าร่วมการอบรมสัมมนาและการประชุมวิชาการต่างๆ ด้วยความสนใจ นอกจากนี้ครูบางคนยังมีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ถ้ายังไม่ได้เรียน) เนื่องจากต้องการพัฒนาตนเอง ครูมีความเห็นว่าการสอนเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และครูจะกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในวิชาชีพครูทุกๆ ทักษะ					
3. ช่วงนี้เป็นช่วงที่ครูรู้สึกว่าตนเองมีสมรรถภาพสูงสุดในการประกอบวิชาชีพ แต่ครูก็ยังพัฒนาทักษะกระบวนการต่างๆ ต่อไปเรื่อยๆ อย่างมีอาชีพครูจะระออยเวลาที่จะได้ไปโรงเรียนและเวลาที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน อย่างไรก็ตามครูก็ยังค้นคว้าเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ เพิ่มเติมให้การสอนของตัวเองสมบูรณ์ยิ่งขึ้น					
4. ช่วงเวลานี้เป็นช่วงที่ครูรู้สึกผิดหวังและความเชื่อมั่นศรัทธาในการทำงานวิชาชีพครูกำลังจะหมดไป ความพึงพอใจในวิชาชีพค่อยๆ ลดลง โดยครูจะตั้งคำถามว่าทำไมตนเองถึงต้องเข้ามาทำงานในวิชาชีพนี้ ครูเกิดความคับข้องใจเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถของตนเอง การทำงานของผู้บริหาร พฤติกรรมของนักเรียนหรือพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น					
5. ช่วงนี้เป็นช่วงเวลาแห่งความอยู่ตัวในวิชาชีพ ครูจะทำงานไปวันๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้นและจะมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองไม่มากนัก นอกจากนี้ครูจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างผิวเผินมากกว่าที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและครูจะรู้สึกเฉยๆ ต่อกิจกรรมต่างๆ อย่างไรก็ตามครูบางคนก็ยังคงมีความกระตือรือร้นในการสอนอยู่ แม้ว่าครูจะมองเห็นปัญหาในการสอนของครูเองหรือในสิ่งแวดล้อม แต่ครูก็สามารถที่จะจัดการกับปัญหาให้เกิดความสมดุลได้					
6. ช่วงเวลานี้เป็นเวลาที่ครูกำลังเตรียมตัวจะออกจากวิชาชีพหรือ					

ข้อความ	ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	ตรงกับตัวฉันบ้าง	ตรงกับตัวฉันปานกลาง	ตรงกับตัวฉันมาก	ตรงกับตัวฉันมากที่สุด
เกษียณอายุราชการ สำหรับครูบางคนจะเป็นช่วงเวลาที่มีความสุข เนื่องจากมีประสบการณ์ทางบวกรต่อการสอนและกำลังเฝ้ารอเวลาที่จะออกไปประกอบอาชีพอื่น แต่สำหรับครูบางคนแล้ว ช่วงเวลานี้จะเป็นช่วงเวลาที่เจ็บปวด เนื่องจากครูต้องออกจากวิชาชีพครูโดยไม่มีวิชาชีพอื่นรองรับ ครูบางคนจะอยู่ในช่วงนี้หลายปี แต่สำหรับครูบางคนจะอยู่ในช่วงนี้เพียงไม่กี่สัปดาห์หรือไม่กี่เดือนเท่านั้น					

ตอนที่ 2.2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	ตรงกับตัวฉันบ้าง	ตรงกับตัวฉันปานกลาง	ตรงกับตัวฉันมาก	ตรงกับตัวฉันมากที่สุด
1. วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่น่าภาคภูมิใจ					
2. ฉันไปทำงานแต่ละวันอย่างมีความสุข					
3. ฉันต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนอีกมาก					
4. ฉันมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร					
5. ฉันเต็มเปี่ยมด้วยพลังในการทำงาน					
6. ผู้บริหารโรงเรียนไม่ยอมฟังปัญหาของครู					
7. การสอนเป็นงานที่ทำหาคำความสามารถ					
8. ฉันมีความสุขกับสิ่งอื่น ๆ มากกว่าการสอน					
9. ในการสอนบางครั้งฉันยังอดตื่นเต้นไม่ได้เลย					
10. ฉันวิตกกังวลเกี่ยวกับเทคนิคการสอนของฉัน					
11. ฉันมีความคับข้องใจในการทำงานแต่ละวัน					
12. ฉันยังต้องปรับตัวอีกมากในการทำงาน					
13. ฉันได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียน					
14. ฉันทำงานตามหน้าที่ โดยไม่หวังความก้าวหน้า					
15. ฉันมีความกระตือรือร้นที่จะไปทำงานทุกวัน					
16. ฉันมีความมั่นใจในเทคนิคการสอนของฉัน					
17. ในแต่ละวันมีเรื่องไม่คาดคิดเกิดขึ้นกับฉันเสมอ					
18. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
19. ฉันเอาใจใส่ความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคล					
20. ฉันปฏิบัติงานสอนตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น					
21. ฉันรอวันที่จะเกษียณอายุราชการด้วยความตื่นเต้น					
22. บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนบั่นทอนกำลังใจฉัน					
23. ภาระงานที่ฉันรับผิดชอบอยู่มากเกินกำลังที่ฉันจะรับไหว					
24. ฉันอยากจะหนีออกจากความทุกข์ทรมานในการทำงาน					
25. ฉันไม่อยากเกษียณอายุราชการเพราะฉันไม่มีอาชีพรองรับ					

ข้อความ	ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	ตรงกับตัวฉันบ้าง	ตรงกับตัวฉันปานกลาง	ตรงกับตัวฉันมาก	ตรงกับตัวฉันมากที่สุด
26. นักเรียนที่ฉันสอนมีลักษณะแตกต่างไปจากที่ฉันคิดไว้					
27. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนอย่างผิวเผินเท่านั้น					
28. ฉันพยายามที่จะพัฒนาทักษะการสอนของฉันให้ดีขึ้นกว่าเดิม					
29. ฉันเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะการสอนของฉัน					
30. ฉันมีความสุขที่เห็นนักเรียนตอบสนองทางบวกต่อการสอนของฉัน					
31. ฉันไม่แสดงความคิดเห็นใดๆต่อกิจกรรมต่างๆที่ฉันเข้าร่วม					
32. ฉันพยายามทำตนให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน					
33. ฉันอยากลาออกจากวิชาชีพครู แต่ฉันก็ไม่ว่าจะออกไปประกอบอาชีพอะไรดี					
34. ฉันมีความสงสัยเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารในโรงเรียนของฉัน					
35. ฉันต้องการลาออกจากวิชาชีพครู แล้วออกไปทำงานอื่นที่ฉันอยากทำ					
36. ฉันไม่อยากสอนเต็มเวลา เพราะต้องการทำงานอื่นที่ฉันสนใจด้วย					
37. เงินบำนาญเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ฉันไม่กล้าออกจากวิชาชีพครู					
38. ยิ่งนานวันก็ยิ่งยากที่ฉันจะเพิ่มความกระตือรือร้นในการสอนให้มากขึ้น					
39. ฉันพอใจในการทำงานของฉัน ดังนั้นฉันจึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะพัฒนาทักษะต่างๆ เพิ่มเติม					
40. ฉันมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทดลองแนวคิดและยุทธวิธีใหม่ๆในการสอน					
41. ฉันมองเห็นปัญหาในการสอนของฉัน แต่ฉันก็สามารถที่จะทำให้การสอนของฉันผ่านไปได้ด้วยดี					
42. การเรียนในระดับปริญญาโทหรือการอบรมที่ผ่านมามีส่วนช่วยในการทำงานของฉันอย่างยิ่ง					

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	ตรงกับตัวฉันบ้าง	ตรงกับตัวฉันปานกลาง	ตรงกับตัวฉันมาก	ตรงกับตัวฉันมากที่สุด
1. ฉันมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2. ฉันสังเกตและติดตามเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันเสมอ					
3. ฉันแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการทำงานอยู่เสมอ					
4. ฉันสามารถตั้งคำถามเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน					
5. ฉันติดตามข่าวสารทางการเมืองและการเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
6. ฉันใช้เวลาส่วนตัวในการคิดหาวิธีสอนใหม่ๆหรือปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ					
7. ฉันสนใจหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ					
8. ฉันเชื่อว่าปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นต้องมีทางแก้ไขได้					
9. ฉันชอบ และฝึกแก้ปัญหาที่แปลกใหม่อยู่เสมอ					
10. เมื่อฉันวางแผนการทำงานใดๆแล้วฉันไม่แน่ใจว่าสามารถปฏิบัติตามแผนนั้นได้					
11. ฉันเชื่อว่าการทำงานอย่างเต็มความสามารถจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ					
12. ฉันรู้สึกพึงพอใจที่ปฏิบัติงานยากได้สำเร็จ					
13. เมื่อฉันรับผิดชอบการปฏิบัติงานใดแล้วฉันต้องทำให้สำเร็จ ไม่ว่าจะงานนั้นจะยากเพียงใด					
14. ฉันยอมรับเมื่องานนั้นไม่ได้ผลตามที่วางไว้					
15. ฉันยอมรับในความผิดพลาดของผู้อื่น					
16. ฉันชอบทำงานตามลำพังไม่ต้องการให้ใครมาสั่งการ					
17. ฉันทำงานทุกอย่างด้วยความมั่นใจ					
18. หากฉันไม่ผิด ฉันจะพยายามหาเหตุผลมาอธิบายเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจถูกต้อง					
19. ฉันเสนอความคิดใหม่ๆพร้อมข้อมูลสนับสนุนต่อผู้บริหารอยู่เสมอไม่ว่าความคิดเห็นของฉันจะถูกนำไปใช้หรือไม่					
20. ในการประชุมระดับผู้บริหาร ฉันจะแสดงความคิดเห็นทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					
21. เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานที่ฉันไม่เห็นด้วย ฉันจะปฏิเสธงานนั้น					
22. ผู้บริหารระดับสูงกว่าหรือระดับเดียวกับฉันมาขอความคิดเห็นหรือคำแนะนำจากฉันอยู่เสมอ					
23. ฉันเสนอความคิดเห็นแก่ผู้บริหารเพื่อปรับปรุงสิ่งต่างๆทุกครั้งที่มีโอกาส					
24. ฉันเชื่อว่าความสามารถของฉันส่วนหนึ่งเกิดจากพันธุกรรม					
25. การที่จะทำงานให้สำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับโชคชะตาของคน					

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	ตรงกับตัวฉันบ้าง	ตรงกับตัวฉันปานกลาง	ตรงกับตัวฉันมาก	ตรงกับตัวฉันมากที่สุด
1. หลายครั้งที่ฉันได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อย ก็สามารถทำให้นักเรียนเรียนได้ดีขึ้น					
2. ช่วงเวลาที่นักเรียนเรียนอยู่ในห้อง ฉันส่งผลต่อตัวนักเรียนไม่มากนักเมื่อเทียบกับสภาพแวดล้อมที่บ้านของนักเรียน					
3. นักเรียนสามารถที่จะเรียนรู้ได้มากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางครอบครัวของเขาเป็นสำคัญ					
4. ถ้านักเรียนไม่ได้รับการฝึกให้มีระเบียบวินัยจากที่บ้าน เขามักจะไม่ยอมทำตามระเบียบข้อบังคับใดๆ					
5. ฉันได้รับการฝึกฝนมามากพอที่จะจัดการกับปัญหาการเรียนรู้					
6. เมื่อนักเรียนมีความสามารถไม่เพียงพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ฉันสามารถปรับงานนั้นให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของเขาได้					
7. การที่นักเรียนคนใดทำคะแนนได้ดีกว่าเดิม มักจะเป็นเพราะฉันได้ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียน					
8. หากฉันได้พยายามอย่างจริงจัง ฉันจะสามารถจัดการกับนักเรียนที่มีปัญหาได้					
9. เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่บ้านของนักเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นการสอนของครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจึงมีความจำเป็นอย่างมาก					
10. เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้งหลายที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของนักเรียนแล้ว พบว่าครูไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากนัก					
11. เมื่อนักเรียนทำคะแนนได้ดีขึ้น มักจะเป็นเพราะฉันได้ใช้วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
12. หากนักเรียนเข้าใจความคิดรวบยอดของเรื่องใหม่ๆ ที่สอนได้อย่างรวดเร็ว น่าจะเป็นเพราะฉันรู้ขั้นตอนในการสอนเพื่อให้เกิดความคิด รวบยอดนั้น					
13. ถ้าพ่อแม่สามารถจัดการกับเด็กของเขาได้มากกว่านี้ ฉันก็จะสามารถจัดการกับเด็กได้มากขึ้น					
14. ถ้านักเรียนจำเนื้อหาวิชาที่ฉันสอนในชั่วโมงที่แล้วไม่ได้ ฉันก็มีวิธีทำให้จำได้ในชั่วโมงต่อไป					
15. ถ้านักเรียนมีพฤติกรรมรบกวนในชั้นเรียนและส่งเสียงดัง ฉันมั่นใจในว่าจะมีวิธีการทำให้เขาเลิกแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้					
16. แม้แต่ครูที่มีความสามารถในการสอนเป็นอย่างดีก็ไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้ทุกคน					

ข้อความ	ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	ตรงกับตัวฉันบ้าง	ตรงกับตัวฉันปานกลาง	ตรงกับตัวฉันมาก	ตรงกับตัวฉันมากที่สุด
17. หากนักเรียนคนใดไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายในชั้นเรียนได้ ฉันสามารถประเมินได้ว่า งานนั้นมีระดับความยากเหมาะสมกับนักเรียนคนนั้นหรือไม่					
18. หากฉันได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่แล้ว ฉันจะสามารถช่วยนักเรียนได้ แม้จะเป็นนักเรียนที่มีแรงจูงใจในการเรียนต่ำหรือมีปัญหาอย่างมาก					
19. จริงๆ แล้วครูไม่สามารถทำอะไรได้มากนัก เนื่องจากแรงจูงใจและความสามารถของนักเรียนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียน					
20. การเรียนรู้ในโปรแกรมฝึกหัดครูที่ผ่านมาช่วยให้ฉันมีทักษะที่จำเป็นเพื่อจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพได้					

ตอนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	ตรงกับตัวฉันบ้าง	ตรงกับตัวฉันปานกลาง	ตรงกับตัวฉันมาก	ตรงกับตัวฉันมากที่สุด
1. ฉันเป็นคนสนุกสนาน่าเริง ผู้ร่วมงานที่อยู่ใกล้ซิดจึงรู้สึกสบายใจ					
2. ผู้ร่วมงานคำนึงถึงความรู้สึกของฉัน					
3. ฉันไม่มีจุดเด่นที่น่าสนใจเหมือนเพื่อนคนอื่น					
4. ฉันเป็นที่ชื่นชอบจากเพื่อนครูด้วยกัน					
5. หากเป็นไปได้ ฉันอยากเปลี่ยนแปลงหลายสิ่งหลายอย่างในตนเอง					
6. ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูด้วยกัน					
7. ฉันได้รับความเข้าอกเข้าใจจากเพื่อนครู					
8. ฉันรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าเพื่อนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกัน					
9. ฉันไม่รู้สึกยุ่งยากใจเกี่ยวกับงานที่ฉันรับผิดชอบ					
10. ฉันต้องใช้เวลานานในการปรับตัวต่อสิ่งใหม่					
11. ฉันรู้สึกว่าตัวเองถูกคาดหวังสูงเกินไป					
12. ฉันรู้สึกว่าการทำงานในตำแหน่งทำให้ชีวิตยุ่งเหยิง					
13. ฉันไม่สามารถเป็นที่พึ่งให้กับเพื่อนครูยามที่เขาต้องการความช่วยเหลือ					
14. ฉันสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี					
15. ฉันไม่มั่นใจเมื่อต้องพูดต่อหน้ากลุ่มคน					
16. บางครั้งฉันก็อยากหนีปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
17. ฉันรู้สึกผิดหวังกับงานที่ทำ					
18. ฉันจะหงุดหงิดง่ายเมื่ออยู่ที่ทำงาน					
19. ฉันมักทำตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานคนอื่นได้ง่าย					

ข้อความ	ไม่ตรงกับตัวฉันเลย	ตรงกับตัวฉันบ้าง	ตรงกับตัวฉันปานกลาง	ตรงกับตัวฉันมาก	ตรงกับตัวฉันมากที่สุด
20. ฉันไม่ได้บริหารงานอย่างเป็นตัวของตัวเอง					
21. ฉันกลัวพูดในสิ่งที่ต้องการ					
22. ฉันเกิดความท้อแท้กับงานที่กำลังทำ					
23. ฉันสามารถทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นคล้อยตามได้					
24. ฉันรู้สึกว่าคุณเองไม่ดีเท่าที่ควร					
25. บางครั้งฉันรู้สึกอยากเป็นผู้ร่วมงานคนอื่นมากกว่าที่จะเป็นตัวเอง					

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน ซึ่งหลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะต้องดำเนินการศึกษาเชิงคุณภาพซึ่งจำเป็นจะต้องขอความกรุณาระบุชื่อและเบอร์โทรศัพท์เพื่อผู้วิจัยจะสามารถติดต่อเพื่อขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพอีกครั้งในกรณีที่ท่านได้ถูกเลือกเป็นกรณีศึกษาซึ่งจะมีด้วยกัน 6 ท่าน ที่อยู่ในระยะของวงจรกิจชีพรูปร่างต่างกัน ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของท่านเป็นความลับ และในการนี้ได้แนบซองเพื่อให้ท่านใส่แบบสอบถามที่ตอบแล้วและปิดผนึกเป็นรายบุคคลก่อนที่จะรวบรวมส่งกลับมายังผู้วิจัยอีกครั้ง

ชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

❀* ขอขอบพระคุณคุณครูทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม *❀

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาววไลกรณ์ แก้วคำ เกิดเมื่อวันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย และเทคโนโลยีทางการศึกษา สาขาวิชามัธยมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2547 ได้บรรจุเข้ารับราชการครู ที่โรงเรียนบ้านคลองไทร ตำบลแม่เลย์ อำเภอแม่वंก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 และได้ลาศึกษาต่อในเวลาราชการระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2551