

รายงานวิจัยเรื่อง

การศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการจูงใจ ในการพัฒนาวิชาชีพครู
และความผูกพันในการสอน : การศึกษาระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อ
ทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู

(The development of teachers' motivation beliefs and commitment to
teaching : Phase 1 Analysis of the factors of teachers' motivation
beliefs and commitment to teaching develop from teaching
professional practicum)

คณะผู้วิจัย

รศ. เฉลียวศรี พิบูลชล
ดร. นงคราญ วงษ์ศรี
อ. ญาณิสา บุรณะชัยทวิ
อ. ดร. อัญชลี จันทรเสม
อ. พรรณวดี สนิททรัพย์

370.71
ก522
2554

งานวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้
คณะมนุษยศาสตร์ ประจำปี 2552
พฤษภาคม 2554

รายงานวิจัยเรื่อง

การศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการจูงใจ ในการพัฒนาวิชาชีพครู
และความผูกพันในการสอน : การศึกษาระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อ
ทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู

(The development of teachers' motivation beliefs and commitment to
teaching : Phase 1 Analysis of the factors of teachers' motivation
beliefs and commitment to teaching develop from teaching
professional practicum)

คณะผู้วิจัย

รศ. เฉลียวศรี	พิบูลชล
ดร. นงคราญ	วงศ์ศรี
อ. ญาณิสา	บุรณะชัยทวี
อ. ดร. อัญชลี	จันทร์เสม
อ. พรรณวดี	สนธิทรัพย์

งานวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้

คณะมนุษยศาสตร์ ประจำปี 2552

พฤษภาคม 2554

การศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการงูใจ ในการพัฒนาวิชาชีพครูและความ
ผูกพันในการสอน :การศึกษาระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและ
ความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คณะผู้วิจัย: รศ. เฉลียวศรี พิบูลชล
ดร. นงคราญ วงษ์ศรี
อ. ญาณิสา บุรณะชัยทวี
อ. ดร. อัญชลี จันทรเสม
อ. พรรณวดี สันธิทรัพย์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบด้านความเชื่อทางการงูใจและการมุ่งมั่นใน
การสอนของนิสิตที่พัฒนาระหว่างช่วงฝึกปฏิบัติการสอน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต และครุศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 5 ของมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ 3 แห่ง
จำนวน 450 คน วิธีเก็บข้อมูลประกอบด้วยการใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบกึ่ง
โครงสร้าง และได้ผลการวิจัยที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพแห่งตน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการ
ทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05
2. ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความมุ่งมั่นในงานและความเชื่อมั่นใน
ประสิทธิภาพแห่งตน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพแห่งตนไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในงาน แต่มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
4. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ.05

ข้อมูลเชิงคุณภาพทำให้ได้รายละเอียดเพิ่มเติมสำหรับผลการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ
พบว่าความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพแห่งตนเป็นปัจจัยที่เกิดจากความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองด้านการ
จัดการชั้นเรียนและการได้รับความเคารพจากนักเรียน

The development of teachers' motivation beliefs and commitment to teaching: Phase 1
Analysis of the factors of teachers' motivation beliefs and commitment to teaching
develop from teaching professional practicum

Authors: Chaleosri Pibulchol, Nongkran Wongsri, Yanisa Buranachaitavee, Anchalee
Jansem, Panwadee Sonthisap

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the factors of pre-service teachers' motivation beliefs and commitment to teaching developed in the professional practicum. The sample consisted of 450 fifth-year students majoring in education of three state universities in Bangkok. Simple random sampling was utilized to represent the population of 2,855 students of all universities in Bangkok that offered educational programs leading to education majors. Surveys through questionnaires and semi-structures interviews were the major data collection methods that yielded 4 keys findings as the following.

1. Self efficacy was positively, significantly correlated with job satisfaction that was also correlated with job commitment. The significance level was .05.
2. Job stress was directly, negatively correlated with both job commitment and self efficacy at the .05 level of significance.
3. Self efficacy was non-significantly correlated with job commitment, but positively significantly correlated with job satisfaction at the .05 level of significance.
4. Job satisfaction was positively correlated with job commitment at the .05 level of significance.

Qualitative data added more detailed findings that self efficacy was a combination of self confidence in the areas of classroom management and receiving respect from students.

ประกาศคุณูปการ

รายงานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่ได้รับความร่วมมือจากนักวิจัย 3 สถาบัน คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และ University of Alberta ประเทศ Canada โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาปัจจัยความเชื่อทางการสูงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันผลิตครูในการนำองค์ความรู้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและจัดกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความผูกพันในการสอนในวิชาชีพครู และช่วยดำรงไว้ซึ่งบุคลากรวิชาชีพครู

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคณะมนุษยศาสตร์ที่ให้การสนับสนุนงบการวิจัยจากเงินรายได้ประจำปี 2552 และขอขอบคุณในความร่วมมือของนักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2551 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณครู

คณะผู้วิจัย

รศ. เฉลียวศรี พิบูลชล

ดร. นงคราญ วงษ์ศรี

อ. ญาณิสา บุรณะชัยทวี

อ. ดร. อัญชลี จันทรเสม

อ. พรพนวดี สนิธิทรัพย์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	i
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ii
ประกาศคุณูปการ.....	iii
สารบัญ.....	iv
บัญชีตาราง.....	vi
บัญชีภาพประกอบ.....	viii
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
วิธีการดำเนินการ.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ผลที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
สมมุติฐานการวิจัย	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน.....	6
การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา.....	18
หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี).....	20
ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจ.....	22
ความผูกพันในการสอน.....	23
ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน.....	23
ความเครียดในงาน.....	26
ความพึงพอใจในงาน.....	28
การสะท้อนคิดในตนเอง.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	77
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	89
ขอบเขตของการวิจัย.....	89
วิธีการดำเนินการ.....	90
สรุป.....	90
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	103
ประวัติคณะผู้วิจัย.....	112

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	50
2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพแห่งตน.....	51
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน.....	52
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในงาน.....	53
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในการสอน.....	54
6 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามเพศ.....	55
7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามเพศ.....	57
8 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามเพศ.....	58
9 การเปรียบเทียบความผูกพันในวิชาชีพครู (การสอน) จำแนกตามเพศ.....	60
10 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ.....	61
11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ.....	64
12 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ.....	65
13 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน.....	68
14 การเปรียบเทียบความผูกพันในวิชาชีพครู (การสอน) จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ.....	68
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย.....	70
ด้านประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน กับความผูกพัน	
ในวิชาชีพครู (การสอน)	
16 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู.....	71
17 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการงูใจ.....	72
และความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามสมมติฐาน	
18 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการงูใจ.....	76
และความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ปรับเป็นโมเดล	
แบบประหยัด	
19 ปัจจัยหลักที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น.....	78
20 ปัจจัยหลักที่บั่นทอนความเชื่อมั่น.....	79

21 ปัจจัยหลักที่สร้างความเชื่อมั่น.....80

22 ปัจจัยหลักที่บั่นทอนความเชื่อมั่น.....80

23 ความเชื่อมั่นด้านเทคนิคการสอน.....81

24 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อวิชาชีพ.....82

25 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อวิชาชีพ.....83

26 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในช่วงที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....83



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
2 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	72
3 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	75



บทที่ 1

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหา

การศึกษาภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์นั้น มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นสถาบันการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา (Education reform) เพื่อให้การศึกษาของประเทศมีคุณภาพสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน (ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2542) เช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาในสังกัดอุดมศึกษา ที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกภาคปฏิบัติ

หลักสูตรการศึกษาระดับชั้น 5 ปี เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อผลิตครูรุ่นใหม่ที่ตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาและเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2546 มาตรา 44 ซึ่งระบุว่า วิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม โดยได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะวิชาชีพครู (Teacher professional) ไว้หลายประการ ตัวอย่างเช่น ต้องมีวุฒิปริญญาทางการศึกษา และมีทักษะภาคปฏิบัติที่ต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

เพื่อให้การจัดการผลิตครูเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติวิชาชีพครู สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการศึกษาระดับชั้น 5 ปี จึงต้องดำเนินการเพื่อพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู (Teacher student) ให้เป็นผู้เรื่องปัญญา มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะและภูมิปัญญาในงานอาชีพในฐานะนักวิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนมีทักษะวิจัยในฐานะนักวิชาการชั้นสูง และมีจิตสำนึกและภูมิธรรมในฐานะพลเมืองดีของสังคมไทยและสังคมโลก การจัดการเรียนรู้ให้นักศึกษาวิชาชีพครูจึงเน้นทั้งทฤษฎีและภาคฝึกปฏิบัติการสอน

ในบริบทของการจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาระดับชั้น 5 ปี การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างครูในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยนักศึกษาวิชาชีพครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายใต้เกณฑ์พื้นฐาน 2 ประการ คือ ต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teaching professional practicum) ดังนั้นคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่ผลิตนักศึกษาหลักสูตรการศึกษาระดับชั้น 5 ปี จึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการสอน เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักศึกษาที่ผ่านกระบวนการบ่มเพาะให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและเจตคติทางการสอนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าควรแก่ธำรงรักษาเพื่อประโยชน์แก่วงการศึกษาดำเนินไป ดังนั้นการสร้างให้นักศึกษาเหล่านี้มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อวิชาชีพในอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความผูกพันในงาน (Job commitment) ¹ เป็นความแน่วแน่ต่องานของบุคคล เป็นความรู้สึกต่องานที่บุคคลแสดงออก เป็นเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอนมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ความเครียด นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล อาทิเช่น แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญและอดทน ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ปัจจัยภายในเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่นักศึกษาวิชาชีพควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงในวิชาชีพของตนต่อไป

จากการศึกษาผลงานวิจัยพบว่าปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการสอนมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศและติดตามผล ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู และปัจจัยด้านการคบเพื่อนของนักศึกษา ทั้งนี้รวมถึงปัจจัยทางจิตวิทยาอื่น ๆ เช่น ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน เป็นต้น (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541; แสงเดือน ทวีสิน, 2545; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548)

อย่างไรก็ตามปัจจุบันยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความผูกพันในวิชาชีพครูที่เน้นการวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อด้านการจูงใจ เช่น ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงานที่พัฒนาจากประสบการณ์วิชาชีพครู จึงเห็นควรดำเนินการวิจัยในประเด็นดังกล่าว เพื่อให้สถาบันผลิตครูได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดสภาวะความผูกพันในการสอนเชิงบวกต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

¹ ความผูกพันในงานในที่นี้หมายถึงความผูกพันในการสอน และนักวิจัยขอใช้คำนี้ตลอดงานวิจัยทั้งฉบับ

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาวิชาชีพครู และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การจูงใจและความผูกพันในการสอน
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร (Population) เป็นนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูใน มหาวิทยาลัยภาคีรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,855 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูใน มหาวิทยาลัยภาคีรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผลิตครูโครงการ กศ.บ 5 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการสุ่มอย่างง่ายจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ นักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีการศึกษา 2551 จำนวน 450 คน
3. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับชั้นที่สอน วิชาหลักที่สอน ระยะเวลาที่สอน อายุ เพศ และรายได้เฉลี่ยของผู้ปกครอง
 - 3.2 ตัวแปรกลาง ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน
 - 3.3 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในการสอน

4. วิธีการดำเนินการ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษาวิชาชีพครู และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจและความผูกพันในการสอน
3. พัฒนาเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแปลแบบสำรวจ เรื่อง Teacher Survey ซึ่งพัฒนาโดย Associate Professor Dr. Robert M. Klassen, University of Alberta Canada พร้อมหาค่าคุณภาพเครื่องมือ
4. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บจากนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่อยู่ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ

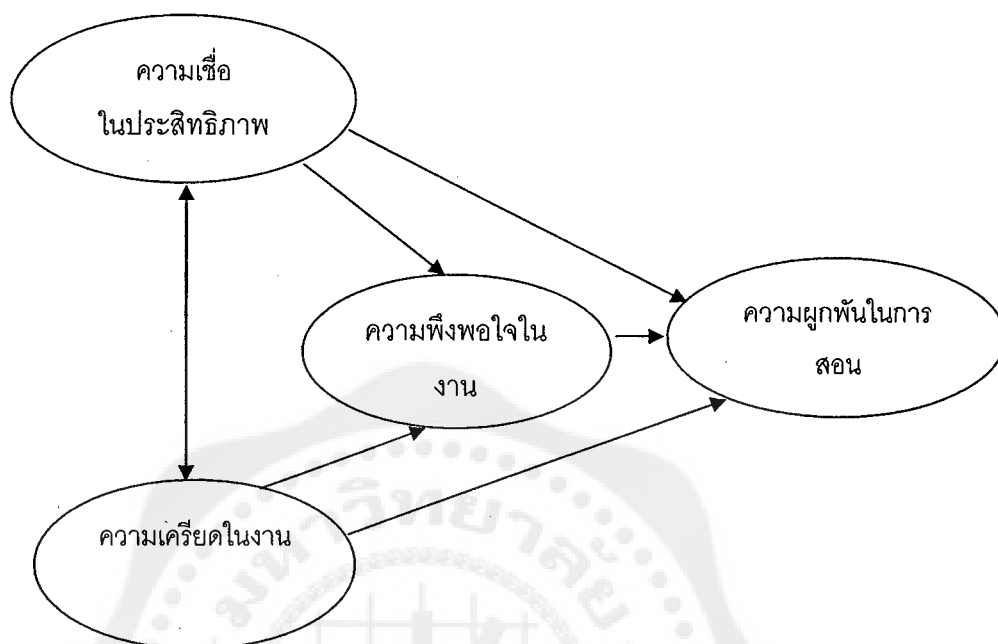
กฎ ที่ผลิตครูโครงการ กศ.บ 5 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

5. พัฒนาเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview)
6. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแบบสัมภาษณ์จะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับนักศึกษาที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณและอาสาเข้าร่วมการสัมภาษณ์ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
7. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ผลการวิจัย

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจ (Factor of motivation beliefs) หมายถึง ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงาน ของนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน (Self-efficacy belief) หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของตนเองของนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
3. ความเครียดในงาน (Job stress) หมายถึง สภาวะการณ์ที่นักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ต้องเผชิญกับปัญหาและไม่สามารถที่จะจัดการกับปัญหา ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
4. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความชอบ ความสนใจ ความมีทัศนคติที่ดีของนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
5. ความผูกพันในการสอน (Job commitment) หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมที่มุ่งมั่น แน่วแน่ อุทิศตนของนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้บรรลุเป้าหมาย

6. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้องค์ความรู้ในด้านปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยระยะที่ 2 และระยะที่ 3 ซึ่งจะเน้นการศึกษารูปแบบการเปลี่ยนแปลงความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอน ที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปฏิบัติวิชาชีพครูหลังสำเร็จการศึกษาและปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประจำการหนึ่งภาคเรียน และ 1 ปีการศึกษา

8. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยทางความเชื่อทางการจูงใจมีอิทธิพลต่อการสอน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาของประเทศไทย การศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รวมทั้งมีการประมวลแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อหลัก ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน (Self-efficacy belief) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ความเครียดในงาน (Job stress) ความผูกพันในการสอน (Job commitment) เช่นกัน โดยแบ่งประเด็นการนำเสนอเป็น 10 เรื่อง ดังนี้

1. การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน
2. การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
3. หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)
4. ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจ
5. ความผูกพันในการสอน
6. ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน
7. ความเครียดในงาน
8. ความพึงพอใจในงาน
9. การสะท้อนคิดในตนเอง
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังอยู่ในการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) รวมทั้งการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 – 2551) และ การปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้นในส่วนนี้จะนำเสนอสาระที่เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวถึงต่อไปนี้ (ดิเรก ควรสมาคม, 2547; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2549 หน้า 23-34)

1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

มีความมุ่งหมายและหลักการ คือ มาตรา 6 ระบุว่าจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ระบุว่าในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้ อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และ มาตรา 8 ระบุว่าจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และจากพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าวนำไปสู่การสร้างมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อเป็นกรอบในการจัดการการศึกษาของชาติต่อไป

1.2 มาตรฐานการศึกษาของชาติ

มาตรฐานการศึกษาของชาติ เป็นสาระเกี่ยวกับอุดมการณ์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของชาติที่พึงประสงค์ มีไว้เป็นหลักสำหรับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา และคณะกรรมการอุดมศึกษา นำไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาและจัดการศึกษา เพื่อประกันว่าผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เต็มตามศักยภาพและตรงตามความต้องการ อย่างคุ้มค่า เสมอภาคและเป็นธรรม สถานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้มีการวางแผนทางการใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติ ไว้อย่างชัดเจนดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานการศึกษาของชาติฉบับนี้ กำหนดเป้าหมาย และยุทธศาสตร์การศึกษาในระดับมหภาคช่วงระยะเวลา 5 ปี ซึ่งสอดคล้องตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2548-2553

2. สถานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความประสงค์ให้ส่วนราชการทุกกระทรวง กรม สำนัก สถานศึกษา และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีความประสงค์ให้ผู้เรียนทุกกลุ่มทุกระดับ ได้ใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบว่าตนได้รับการศึกษาเต็มตามสิทธิของตน

3. มาตรฐานการศึกษาของชาติฉบับนี้ เป็นมาตรฐานหลักโดยไม่มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำจึงมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่หน่วยปฏิบัติแต่ละหน่วยสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่มีลักษณะเฉพาะ สอดคล้องกับสภาพความพร้อมและช่วงเวลาได้

สภาการศึกษาพิจารณากำหนดกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติ จากข้อมูลสารสนเทศต่อไปนี้ คือ แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ เกี่ยวกับนโยบายด้านการศึกษา ตามสารบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 หมวด 5 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 วิสัยทัศน์/ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของไทย คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ สภาพแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก ความคิดเห็นของนักวิชาการและประชาชน และมาตรฐานการศึกษาของชาติของประเทศต่าง ๆ เพื่อนำมาต่อยอดและประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทของไทย มาตรฐานการศึกษาของชาติ ประกอบด้วยสาระสำคัญ 4 ประเด็น

1. อุดมการณ์ หลักการในการจัดการศึกษาของชาติ
2. คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก
3. การจัดการศึกษา
4. แนวนำสู่การปฏิบัติ

มาตรฐานที่ 1 อุดมการณ์ หลักการในการจัดการศึกษาของชาติ การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อทุกคน และทุกคนเพื่อการศึกษา โดยการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตและสังคมที่บูรณาการอย่างสมดุลระหว่าง ปัญญาธรรม คุณธรรมและวัฒนธรรม เพื่อคนไทยทุกคน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่มีคุณค่า เต็มตามศักยภาพ ตรงตามความต้องการ แต่ต้นทุนต่ำ รัฐสนับสนุนการจัดการศึกษามุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในวัยเรียน และพัฒนาทรัพยากรบุคคลวัยทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษากลายเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติจริง โดยมาตรฐานที่ 1 มี ตัวบ่งชี้ คือ

1. อุดมการณ์ โดยทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดและรับการศึกษาเข้าใจและถือปฏิบัติตามแนวทางการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนามนุษย์และสังคม
2. การศึกษาเต็มตามสิทธิ อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีที่รัฐจัดให้อย่างทั่วถึง และคนไทยส่วนใหญ่รู้ ใช้สิทธิ และได้รับสิทธิในการศึกษาทุกรูปแบบอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม
3. หลักการจัดการศึกษาในภาพรวม โดยการจัดการศึกษาทุกระบบ (การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย) มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล และสัมพันธ์เชื่อมโยงถึงกัน และขอขยายและปริมาณความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน องค์กร และชุมชน เพิ่มมากขึ้นทุกปี ทั้งในด้านการจัด การกำกับ สนับสนุน และการตรวจสอบผลการจัดการศึกษารวมทั้งผลการจัดอันดับคุณภาพระบบการศึกษาของไทย ไม่ด้อยกว่าประเทศที่มีงบประมาณทางการศึกษาใกล้เคียงกัน และอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน

มาตรฐานที่ 2 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก คนไทยเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยเป้าหมายของการจัดการศึกษา อยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็น "คนเก่ง คนดี และมีความสุข" โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย เติบโตตามศักยภาพ และตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ ซึ่งคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ประกอบด้วยเบญจคุณ หรือ คุณ 5 ประการได้แก่

1. คุณลักษณะ มีรูปลักษณ์(สุขภาพ บุคลิกภาพ) กิจลักษณ์ (พฤติกรรม ทักษะ ความสามารถ) ดี
2. คุณค่า มีประสบการณ์จากการเรียนรู้ สัมพันธ์เชื่อมโยงกับการพัฒนาชีวิต
3. คุณประโยชน์ มีชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ร่วมสร้างและให้สิ่งดีแก่สังคม
4. คุณภาพ มีชีวิตร่มเย็นเป็นสุข พออยู่พอกิน เป็นสมาชิกครอบครัว พลเมืองและพลโลกที่ดี
5. คุณธรรม มีความดี เข้าถึงความงามและความจริง ดำเนินชีวิตโดยกายสุจริต วาจาสุจริต และมโนสุจริต โดยมาตรฐานที่ 2 มี ตัวบ่งชี้คือ
 - 1) กำลังกายกำลังใจที่สมบูรณ์ โดยคนไทยส่วนใหญ่มีสุขภาพกายและจิตที่ดี มีพัฒนาการด้านร่างกาย สมองและสติปัญญา และด้านจิตใจ เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ตามเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละช่วงวัย
 - 2) ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม โดยคนไทยส่วนใหญ่ได้เรียนรู้เติบโตตามศักยภาพของตนเอง คนไทยส่วนใหญ่มีงานทำ และนำความรู้ไปใช้ในการสร้างงานและสร้างประโยชน์ให้สังคม ชุมชน หรือสังคมส่วนใหญ่มีการใช้หรือสร้างภูมิปัญญาที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม
 - 3) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว โดยคนไทยส่วนใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ รู้ทันโลก และปรับตัวได้
 - 4) ทักษะทางสังคม คนไทยส่วนใหญ่มีทักษะและความสามารถ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข
 - 5) คุณธรรมและจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก คนไทยส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตโดยกายสุจริต วาจาสุจริต และมโนสุจริต

มาตรฐานที่3 การจัดการศึกษาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน และการบริหารที่เน้นสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด และได้เรียนจากประสบการณ์ตรงที่หลากหลาย ได้เรียนตรงตามความสนใจ และมีความสุขในการเรียน ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูเตรียมการสอนและสื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย ครูจัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และการพัฒนาความคิดผู้เรียน

เป็นระบบที่สร้างสรรค์) ความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการบริหาร ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ผู้เรียนได้รับการเตรียมให้มีความพร้อมที่จะเรียน ครูเป็นปราชญ์บุคคล และเป็นกัลยาณมิตร อุทิศตนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและสังคม ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เชี่ยวชาญ ผู้จัดการที่ถ่อมตน และเป็นปราชญ์บุคคล ผู้ปกครองและสมาชิกชุมชนมีสำนึก ใส่ใจ และเต็มใจให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมตรวจสอบในการพัฒนาผู้เรียน และการจัดการศึกษา

2. ปัจจัยด้านการบริหาร การบริหารจัดการทั้งในระดับชาติ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีเอกภาพด้านนโยบาย แต่หลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจลงสู่ระดับสถานศึกษา โดยใช้หลักการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม (good governance) ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ 7 ประการ คือ หลักประสิทธิภาพ หลักความคุ้มค่า หลักประสิทธิผล หลักความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ หลักคุณภาพ หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน และหลักนิติรัฐ/นิติธรรม ความสำเร็จของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน และการบริหารที่เน้นสถานศึกษาเป็นสำคัญ อยู่ที่ผลการดำเนินงานระดับชาติ รัฐดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดการศึกษา การเพิ่มช่องทางและโอกาสการเรียนรู้ด้วยตนเอง กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยสนับสนุนทั้งด้านวิชาการและด้านงบประมาณ อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กำกับติดตามให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ระดับกระทรวงและเขตพื้นที่การศึกษา มีการติดตามกำกับ สนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ มีแผนพัฒนาหน่วยงาน มีจำนวนผู้เรียนเข้าเรียนครบตามเกณฑ์ มีอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศร่มรื่น มีสภาพเป็นองค์กรการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีความก้าวหน้าล้ำสมัย และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และระดับสถานศึกษา มีหลักสูตรแบบบูรณาการที่สอดคล้องกับท้องถิ่น มีการบริหารวิชาการที่สนับสนุนให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงโดยผู้เรียน มีระบบการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศ มีระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีระบบบริหารการเงินงบประมาณที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยมาตรฐานที่ 3 มี ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) ผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนทุกกลุ่ม สำนึกคุณค่าการเรียนรู้ สนใจใฝ่เรียนรู้ มีความสุขในการเรียนรู้ และได้เรียนรู้ตรงตามความต้องการของตนเองและชุมชน อย่างเต็มตามศักยภาพ ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ มีคุณธรรม มีความพึงพอใจในการทำงาน และผูกพันกับงาน มีอัตราการออกงานและอัตราความผิดพลาดทางวินัยลดลง หน่วยงานที่ให้บริการทางการศึกษามีคุณภาพติดอันดับคุณภาพตามเกณฑ์ระดับ

นานาชาติ มีสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ และความปลอดภัยตามเกณฑ์ มีการพัฒนาสื่อและการให้บริการเทคโนโลยีสื่อสารสารสนเทศทุกรูปแบบ เพิ่มขึ้น ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทยทุกคน

- 2) ผลการบริหารที่สถานศึกษาเป็นสำคัญ ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชนส่วนใหญ่มีความเต็มใจ ตั้งใจ มีส่วนร่วมปฏิบัติหน้าที่ของตน ส่งผลให้ผู้รับบริการ/ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มมีความพึงพอใจต่อการจัดบริการ การศึกษา ชุมชนซึ่งเป็นที่ตั้งของหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความปลอดภัย ลดความขัดแย้ง มีสันติสุข และมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีแนวโน้มในการรวมตัวจัดตั้งองค์กรอิสระ เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะกลุ่มและติดตามการดำเนินงานของ สถานศึกษาและหน่วยงาน ตลอดจนการส่งเสริมองค์ความรู้ที่หลากหลาย

มาตรฐานที่ 4 แนวนำสู่การปฏิบัติ การสร้างวิธีการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ให้เข้มแข็ง และการใช้ มาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ควรต้องมีแนว นำสู่การปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

1. การสร้างวิธีการเรียนรู้ของคนไทยให้เข้มแข็งในด้านต่อไปนี้ การสร้างสำนึก ให้คนไทย เห็นคุณค่าของการศึกษา โดยการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ โดยการจัดสรรแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในระบบ นอก ระบบ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง การสร้างลักษณะชีวิต โดยการวางรากฐานนิสัยตั้งแต่เด็กให้รักการอ่าน รักการค้นคว้า ส่งเสริมให้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบ การสร้างกำไร ให้คนไทยสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปทำ ประโยชน์ต่อชีวิตและสังคมได้

2. การสร้างความเข้มแข็งให้แหล่งเรียนรู้และกลไกการเรียนรู้ ในระบบครอบครัว ชุมชน กลุ่มเพื่อนร่วมวัย องค์กร/สถาบันทางศาสนา แหล่งอาชีพ สื่อมวลชน องค์กรความรู้ในสังคม ระบบ สถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการวิจัยปฏิบัติการเป็น เครื่องมือแสวงหาความรู้ใหม่ เป็นเครื่องมือสืบทอดและผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย และเป็น เครื่องมือพัฒนาคุณภาพของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา องค์กรและสังคม

3. กระทรวงศึกษาธิการต้องเป็นผู้นำในการใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติ จัดลำดับ ความสำคัญ ติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน สื่อสารและ เผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องรู้และเข้าใจบทบาทของมาตรฐานการศึกษา วางระบบการจัดทำมาตรฐานการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของระบบงาน พัฒนากลไกที่จะช่วยพัฒนาให้กิจกรรมการดำเนินงานทั้งหมดมีมาตรฐาน ตามที่กำหนด โดยมาตรฐานที่ 4 มี ตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของคนไทยทุกวิถีทาง

- 2) มีการวิจัยศึกษาสร้างเสริม และมีการสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และกลไกการเรียนรู้ทุกประเภท
- 3) มีการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาชาติ ที่เชื่อมโยงระหว่างภาคเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา สอดคล้องกับลำดับความสำคัญของความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาสังคม และเหมาะสมทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก
- 4) มีการจัดตั้ง และกำกับ การดำเนินงาน ขององค์กรที่รับผิดชอบประสานงานระหว่างองค์กร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสถานศึกษาทั้งหมด เพื่อพัฒนาปรับปรุง ติดตามกำกับ และประเมินมาตรฐานการศึกษาของชาติ

จากมาตรฐานการศึกษาของชาติข้างต้นซึ่งเปรียบเสมือนกรอบการจัดการศึกษาที่ประเทศได้จัดวางไว้เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดผลไปสู่เป้าหมาย คือ การปฏิรูปการศึกษาดังจะกล่าวต่อไป

1.3 การปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 – 2551)

การศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ต้องเป็นการศึกษาที่ช่วยกันพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างพลังที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ซึ่งสามารถทำได้ตั้งแต่จุดแรกและตลอดช่วงวัยของชีวิต การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดระบบและปัจจัยที่มีคุณภาพที่ดีเอื้อต่อการจัดการ และเพียงพอต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545: 7)

กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบาย ที่จะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมุ่งที่จะพัฒนาประเทศไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะนำไปสู่ระบบเศรษฐกิจบนฐานความรู้ให้แกชาวไทยทุกคนให้มีโอกาสเท่าเทียมกัน ที่จะได้รับความรู้และการฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต มีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานสร้างรายได้ และสามารถนำประเทศไทยให้ก้าวพ้นจากวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคมโดยยึดหลักการสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน โดยการปฏิรูปดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับการปฏิรูป 5 ด้าน คือ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545: 3)

1. ปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบเป็นรูปแบบของการศึกษาที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดผลและประเมินผล ที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นใน

การกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล การศึกษา ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มส่วนการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

2. ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญแก่หลักสูตร ผู้เรียน เนื้อหาสาระ วิธีการเรียน การสอน แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ คือ ให้มีการเรียนรู้เต็ม ตามศักยภาพของผู้เรียน เชื่อมโยงหลักสูตร สาระการเรียนรู้ของผู้เรียนตั้งแต่ อายุ 0-20 ปี ปฏิรูปวิธีการ เรียนรู้และวิธีการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัย ใช้แหล่งเรียนรู้ทุกรูปแบบ ประเมินผล จากการพัฒนาการ ของผู้เรียน และใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการ เรียนรู้

3. ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งของหน่วยงานรัฐ องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น และเอกชน โดยเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญ ของการปฏิรูปการศึกษา ในอันที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาขับเคลื่อนไปได้ทั้งระบบ โดยเฉพาะการ ปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษา เป็นหมวดสำคัญหมวดหนึ่งที่ต้องมีการ ปฏิรูปไปพร้อม ๆ กับการปฏิรูปการศึกษาด้านอื่น ๆ ทุกด้าน ทั้งในส่วนที่รัฐจัดการศึกษาเองและในส่วนที่ ให้องค์กรประชาชน และทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาตลอดจนการกำกับ สันนิบาต สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งของรัฐ เอกชน ท้องถิ่น ชุมชน และบุคคลที่จัด การศึกษา การจัดโครงสร้างองค์กร จึงต้องจัดให้เอื้อต่อการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการประกัน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เอื้อต่อการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากร เอื้อต่อการจัดทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการศึกษาให้เกิดความทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม ตลอดจนเอื้อต่อการพัฒนาเทคโนโลยี ทางการศึกษา ซึ่งเป็นสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ

4. ปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ขั้นสูง เน้นมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดกรอบ ในการดำเนินงานการปฏิรูป 4 ด้าน คือ การผลิตครู ที่เน้นการผลิตครูแนวใหม่ การพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ พร้อมทั้งจะจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นแบบอย่างที่ดี การเตรียมการที่จะพัฒนาครู ให้มีความพร้อมที่จะนำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ห้องเรียน พัฒนาครูให้มีความเข้มแข็ง โดยได้ พัฒนาลัทธิสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารทางการศึกษา

5. ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้เพื่อการจัดการศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้ถึงผู้เรียนอย่างเสมอภาค และเป็นระบบ มีระบบบริหาร

ทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ โดยปรับปรุงโครงสร้างแผนงานงบประมาณ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ และการประหยัดทรัพยากร (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 69)

อย่างไรก็ตามสภาการศึกษาแห่งชาติ ได้สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 -2551) พบว่า ยังมีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุง เช่น คุณภาพการศึกษา การกระจายอำนาจ การบริหารและจัดการศึกษา การปฏิรูปการเงินเพื่อการศึกษา เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ดังนั้นจึงได้มีข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ซึ่งมีสาระสำคัญจะนำเสนอในลำดับต่อไป

1.4 การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561)

สภาการศึกษาแห่งชาติ (2552) ได้ให้ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) โดยระบุว่า จากผลการประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเคลื่อนย้ายคน เงิน เทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้อย่างเสรี เป็นต้น สภาการศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนดหลักการและกรอบแนวคิด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองบนฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ดังนี้

1. **วิสัยทัศน์** คือ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
2. **เป้าหมาย** คือ ภายในปี 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเน้นประเด็นหลักสามประการ คือ
 - 1) คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย โอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและเนื้อหา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี และมีใจรักมาเป็นครูคนจากรายได้ที่ยั่งยืน ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
 - 2) เพิ่มโอกาสการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
 - 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ในการบริหารและจัดการศึกษา โดยเพิ่มบทบาทของผู้ที่อยู่ภายนอกกระบวนการศึกษาด้วย

3. กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา มีการปฏิรูปการศึกษาและเรียนรู้เป็นระบบ

โดย

- 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู
- 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย
- 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วน มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. กลไกหลักเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาตามข้อเสนอดังกล่าวบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม จะต้องมียกลไกหลักเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

- 1) คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ให้มีคณะกรรมการ 2 คน เพื่อดำเนินการทางนโยบายและขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ (1) คณะกรรมการนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่หนึ่ง มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน และ (2) คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ให้คณะกรรมการทั้ง 2 คณะ มีกรอบเวลาในการดำเนินงาน 5 ปีและให้ยุบเลิกเมื่อสิ้นสุดระยะเวลานี้แล้ว โดยให้เลขาธิการสภาการศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก คือ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- 2) จัดตั้งหน่วยงานและ/หรือปรับบทบาทหน่วยงานเพื่อเป็นกลไกรับรองคุณภาพมาตรฐาน และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยจัดตั้งองค์กรเพื่อรับรองคุณภาพมาตรฐานสถาบันผลิตครู ได้แก่
 - (1) องค์กรเพื่อรับรองคุณภาพมาตรฐานสถาบันผลิตครู ได้แก่ สถาบันครูศึกษาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับชาติ ที่มีการบริหารจัดการอย่างคล่องตัว เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ทำหน้าที่ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนานวัตกรรมเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครู ประกัน และรับรองคุณภาพและมาตรฐานสถาบันผลิตและพัฒนาครู และ

พัฒนาระบบการศึกษาและการเรียนรู้ และเสนอแนวทางพัฒนาระบบการศึกษาและการเรียนรู้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก คือ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

- (2) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับชาติ ที่มีการบริหารจัดการอย่างอิสระ คล่องตัว ไม่อยู่ในระบบราชการ ทำหน้าที่พัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ ประเมินและให้การรับรองสมรรถนะวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยให้การผลิตกำลังคนมีความสอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ กำลังคนมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ มีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามสมรรถนะ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศโดยรวม โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก คือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- (3) สถาบันเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแห่งชาติและกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นหน่วยงานกลาง เพื่อทำหน้าที่เสนอนโยบาย แผน ส่งเสริม และประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ของประชาชน รวมทั้งจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อสนับสนุนการผลิต การวิจัย และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และดำเนินการให้มีการจัดสรรคลื่นความถี่เพื่อจัดตั้งสถานีโทรทัศน์เพื่อการศึกษา ในรูปแบบที่ไม่หวังผลกำไร มีการผลิตรายการในรูปแบบที่น่าสนใจ เพื่อส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก คือ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- (4) ปรับบทบาทสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และให้ดำเนินการจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในทุกพื้นที่ เพื่อเติมเต็มระบบการศึกษาให้รองรับการเป็นสังคมแห่งการ

เรียนรู้อย่างแท้จริง โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก คือ สำนัก
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3) มอบหมายให้หน่วยงานที่มีอยู่แล้ว ปฏิบัติภารกิจเพิ่มเติมหรือเร่งรัด
ดำเนินการ ดังนี้

- (1) การประกันการเรียนรู้และรับรองมาตรฐานผู้เรียน โดย
ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในขั้นสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น
ให้เป็นการวัดผลระดับชาติ เพื่อให้สามารถใช้การวัดประเมินผล
ที่เป็นมาตรฐาน สามารถเทียบเคียงกันได้ เป็นกลไกในการ
ประกันการเรียนรู้และรับรองมาตรฐานผู้เรียนแต่ละช่วงชั้นแทน
มาตรฐานระดับสถานศึกษาที่อาจมีความลักลั่น โดยหน่วยงานที่
รับผิดชอบ คือ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ และ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (2) การขับเคลื่อนการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา
โดยให้มือของคณาบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และ
ประสบการณ์เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ ปรับปรุงกฎหมาย
กฎระเบียบ และแนวปฏิบัติในการสรรหาคณะกรรมการระดับ
ท้องถิ่น รวมทั้งปรับปรุงอำนาจหน้าที่ให้มีระบบที่มีธรรมาภิ
บาล โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษา
- (3) สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาทางเลือก โดยให้มือของคณาบุคคล
เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทางเลือกให้สามารถดำเนินการ
ได้อย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักการและ
แนวทางจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ และ
นโยบายรัฐบาล โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา

นอกจากนี้ มีกลไกสนับสนุนที่ต้องพัฒนา/ปรับปรุงคู่ขนานกัน ได้แก่ ระบบการเงินการคลัง การ
พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา และการปรับปรุงแก้ไข บังคับใช้กฎหมาย
การศึกษาและที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ แนวคิด และกลไกต่างๆ เหล่านี้ได้รับการใช้เป็น
แนวทางของการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ ทั้งการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษาดัง
จะกล่าวต่อไป

2. การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยทั้งหมดอยู่ในความดูแลรวมทั้งติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2.1 ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาประเภทหนึ่ง ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาทุกประเภทและทุกแห่งในประเทศไทย ต้องยึดเป็นภารกิจหลัก ซึ่งประกอบด้วย 4 ภารกิจดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนการสอน
2. การวิจัย
3. การให้บริการวิชาการแก่สังคม
4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.2 มาตรฐานการอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งดำเนินการกิจ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา

คณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงได้ดำเนินการจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาการอุดมศึกษาต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2549 เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2549 จึงประกาศมาตรฐานการอุดมศึกษาไว้ดังต่อไปนี้ โดยมาตรฐานการอุดมศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐาน 3 ด้าน 12 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ (สำนักมาตรฐานและการประเมินผลอุดมศึกษา, 2549 หน้า 1-4)

1. มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตใน

สังคมได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย และจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองและพลโลก ซึ่งตัวบ่งชี้ คือ

- 1) บัณฑิตมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ของตน สามารถเรียนรู้ สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปฏิบัติงานและสร้างงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
- 2) บัณฑิตมีจิตสำนึก ดำรงชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม
- 3) บัณฑิตมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีการดูแล เอาใจใส่ รักษาสุขภาพของตนเองอย่างถูกต้อง เหมาะสม

2. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา โดยมีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของการอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งเป็นมาตรฐานย่อยดังนี้

ก. มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลของการบริหารการอุดมศึกษา มีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงความหลากหลาย และความเป็นอิสระทางวิชาการ ซึ่งตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระทางวิชา
- 2) มีการบริหารจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คล่องตัว โปร่งใสและตรวจสอบได้ มีการจัดการศึกษาผ่านระบบและวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและคุ้มค่าคุ้มทุน
- 3) มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ข. มาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา ซึ่งการดำเนินงานตามพันธกิจของการอุดมศึกษาทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีคุณภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือรวมพลังจากทุกภาคส่วนของชุมชน และสังคมในการจัดการความรู้ ซึ่งตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีหลักสูตรและการเรียน การสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใ้การวิจัยเป็นฐาน มีการประเมิน และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตร ตลอดจนมีการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน

- 2) มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการขยายผลความรู้ และทรัพยากรทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของประเภทสถาบัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคมและ ประเทศชาติ
- 3) มีการให้บริการวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตามระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ
- 4) มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ ศิลปะ วัฒนธรรมต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ

3. มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ การ แสวงหา การสร้างและการจัดการความรู้ตามแนวทาง / หลักการอันนำไปสู่สังคมฐานความรู้ และสังคม แห่งการเรียนรู้ ซึ่งตัวบ่งชี้ คือ

- 1) มีการแสวงหา การสร้าง และการใช้ประโยชน์ความรู้ ทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญา ท้องถิ่นและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างสังคมฐานความรู้
- 2) มีการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการวิจัยแบบบูรณาการ หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักการสร้างเครือข่าย และหลักการประสานความร่วมมือรวมพลังอันนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

จากแนวนโยบายการจัดการศึกษาข้างต้น สถาบันในระดับอุดมศึกษาทุกแห่งได้นำมาเป็นแนวทาง ในการดำเนินการ โดยจัดทำหลักสูตรต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศ ซึ่งหนึ่งใน หลักสูตรต่างๆ คือ หลักสูตรที่จะผลิตบุคลากรผู้สอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพให้สามารถเป็นผู้นำ ประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป

3. หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)

3.1 แนวคิดในการจัดหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)

การศึกษายภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์นั้น มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นสถาบันการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ดำเนินการปฏิรูป การศึกษา (Education reform) เพื่อให้การศึกษาของประเทศมีคุณภาพสูงสุดในการพัฒนาผู้เรียน (ผดุง ชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2542) เช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาในสังกัดอุดมศึกษา ที่ให้ ความสำคัญต่อการปฏิรูปการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกภาคปฏิบัติ

3.2 หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)

หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้น เพื่อผลิตครูรุ่นใหม่ที่ตอบสนองการปฏิรูปการศึกษาและเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา 2546 มาตรา 44 ซึ่งระบุว่า วิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม โดยได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะวิชาชีพครู (Teacher professional) ไว้หลายประการ ตัวอย่างเช่น ต้องมี วุฒิปริญญาทางการศึกษา และมีทักษะภาคปฏิบัติที่ต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู ในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

เพื่อให้การจัดการผลิตครูเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติวิชาชีพครู สถาบันอุดมศึกษาที่ จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) จึงต้อง ดำเนินการเพื่อพัฒนานักศึกษาวิชาชีพครู (Teacher student) ให้เป็นผู้เรื่องปัญญา มีความสามารถในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีทักษะและภูมิปัญญาในงานอาชีพในฐานะนัก วิชาชีพชั้นสูง ตลอดจนมีทักษะวิจัยในฐานะนักวิชาการชั้นสูง และมีจิตสำนึกและภูมิธรรมในฐานะพลเมือง ดีของสังคมไทยและสังคมโลก การจัดการเรียนรู้ให้แก่ นักศึกษาวิชาชีพครูจึงเน้นทั้งทฤษฎีและภาคฝึก ปฏิบัติการสอน

ในบริบทของการจัดการศึกษาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างครูในยุคปฏิรูปการศึกษา โดย นักศึกษาวิชาชีพครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายใต้เกณฑ์ พื้นฐาน 2 ประการ คือ ต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และต้องผ่านการประเมิน ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teaching professional practicum) ดังนั้นคณะครุศาสตร์และคณะ ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยภาครัฐที่ผลิตนักศึกษาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับ ปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) จึงดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเพื่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยมุ่งเน้น การพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการสอน เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความสามารถที่จะประกอบ วิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักศึกษาที่ผ่านกระบวนการบ่มเพาะให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและเจตคติทางการสอนจึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าควรแก่การรักษาก่อนเพื่อประโยชน์แก่วงการศึกษาดำเนินการสร้างให้นักศึกษาเหล่านี้มีความผูกพันและความจงรักภักดีต่อวิชาชีพในอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความผูกพันในการสอนเป็นความแน่วแน่ต่องานของบุคคล เป็นความรู้สึกต่องานที่บุคคลแสดงออก เป็นเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอนมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ความเครียด นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล อาทิเช่น แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญและอดทน ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ปัจจัยภายในเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่นักศึกษาวิชาชีพควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคงในวิชาชีพของตนต่อไป

4. ปัจจัยความเชื่อทางการงาน

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติทางการสอนมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศและติดตามผล ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู และปัจจัยด้านการคบเพื่อนของนักศึกษา ทั้งนี้รวมถึงปัจจัยทางจิตวิทยาอื่น ๆ เช่น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความเชื่อประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน เป็นต้น (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541; แสงเดือน ทวีสิน, 2545; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2548)

ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) ซึ่งระบุว่าบุคคลมีลักษณะเฉพาะของตนเอง อย่างไรก็ตามบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันมากมาย และความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยา นักการศึกษา และนักวิจัย ให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจบุคคลให้มากยิ่งขึ้น ลักษณะของความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความแตกต่างภายในตัวบุคคล (Intraindividual difference) และความแตกต่างระหว่างตัวบุคคล (Interindividual difference) (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541; แสงเดือน ทวีสิน, 2545)

ความแตกต่างภายในตัวบุคคล (Intraindividual difference) เป็นความแตกต่างภายในแต่ละบุคคลคนๆหนึ่งอาจมีศักยภาพสูงด้านใดด้านหนึ่ง แต่ในขณะเดียวกันบุคคลคนเดียวกันนี้ อาจมีศักยภาพต่ำในด้านอื่น เช่น มีความสามารถสูงทางคณิตศาสตร์ แต่มีความสามารถต่ำทางภาษา เป็นต้น สำหรับความแตกต่างระหว่างตัวบุคคล (Interindividual difference) เป็นความแตกต่างทั้งในด้านลักษณะ และ

ด้านความสามารถระหว่างคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เช่น ความแตกต่างด้านความคิดสร้างสรรค์ และความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น

การจัดการศึกษาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) นักศึกษาวิชาชีพครูต้องได้รับการพัฒนาทักษะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายใต้เกณฑ์พื้นฐาน 2 ประการ คือ ต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และต้องผ่านการประเมินด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teaching professional practicum) ความสำเร็จทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นอาจมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะความเป็นครู ปัจจัยด้านกระบวนการนิเทศและติดตามผล ปัจจัยด้านเจตคติต่ออาชีพครู ปัจจัยด้านการคบเพื่อนของนักศึกษา และปัจจัยด้านจิตวิทยา เป็นต้น อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2549) กล่าวว่า การจูงใจผู้ทำงานวิชาชีพ (Motivating Professionals) นั้นควรให้ผู้ทำงานวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันในงานและมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ เป็นต้น

5. ความผูกพันในการสอน

ความผูกพันในการสอนและความจงรักภักดีต่อวิชาชีพนั้นเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ และอดทน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอนเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยภายในที่ควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมแก่นักศึกษาวิชาชีพครูเพื่อที่จะสร้างความสัมพันธ์หรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2549; Pintrich & Schunk, 2002)

ความผูกพันในการทำงานเป็นความแน่วแน่ต่องานของบุคคล เป็นความรู้สึกต่องานที่บุคคลแสดงออกเป็นทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ ได้มีการศึกษาวิจัย พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ความเครียด (กำธร พุกขานานนท์ และคณะ, 2546)

จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่กล่าวมาเป็นปัจจัยที่เราควรคำนึงในการดำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีค่าทางการศึกษา นอกจากนั้นยังมีปัจจัยอีกหลายประการ ที่เป็นปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจในการสร้างความผูกพันในอาชีพการงาน เช่น ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน หรือแม้แต่ว่าความเครียดในงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ดังจะกล่าวต่อไป

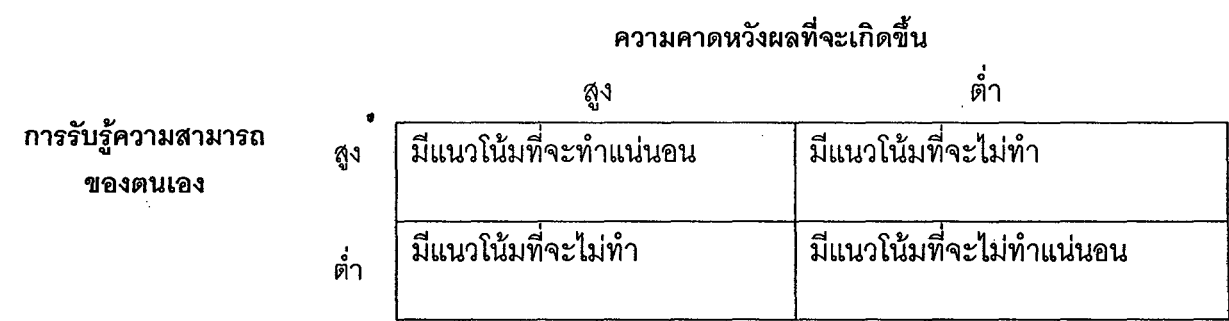
6. ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน

ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน (Self-efficacy belief) เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถแห่งตนที่จะทำให้งานวิชาชีพให้สำเร็จ และจะก่อให้เกิดความผูกพันต่องานสูงขึ้น มีความ

มันคงแน่นแฟ้นมากขึ้นในยามที่ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในงาน และมีอัตราการลาออกจางานลดลง รับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548; สุภาพรพรณ จันทรเรือง, 2548)

แบนดูรา (Bandura, 1977) เสนอแนวคิดของความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy expectation) โดยให้ความหมายว่า เป็นความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตนในลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และความคาดหวังนี้เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม แต่ต่อมาแบนดูรา (1986) เปลี่ยนมาใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) โดยให้คำจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ แบนดูรา นั้นไม่ได้กล่าวถึงคำว่าคาดหวังอีกเลย

แบนดูรา มีความเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น มีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคล 2 คน อาจมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจแสดงออกในคุณภาพที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าคน 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ในคนคนเดียวก็เช่นกัน ถ้ารับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกัน ก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน แบนดูรา เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัว หากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ ดังนั้นสิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น ๆ นั่นเอง นั่นคือ ถ้าเรามีความเชื่อว่าเรามีความสามารถ เราก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่เชื่อว่า ตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans, 1989) มักมีคำถามว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเกี่ยวข้องหรือแตกต่างอย่างไรกับความคาดหวัง ผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome expectation) เพื่อให้เข้าใจและชัดเจน แบนดูรา (1998) ได้เสนอภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นดังภาพ



ภาพแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1978)

ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น แบนดูราเสนอว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 วิธี คือ (Evans, 1989)

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery experiences) แบนดูราเชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลมากที่สุด ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ ดังนั้น ในการที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น จำเป็นที่จะต้องฝึกให้เขามีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จได้พร้อม ๆ กับการทำให้เขารับรู้ว่าเขามีความสามารถจะกระทำเช่นนั้น จะทำให้เขาใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ แต่จะพยายามทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2. การใช้ตัวแบบ (Modeling) การที่ได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและได้รับการกระทำที่น่าพึงพอใจจะทำให้ผู้ที่สังเกตได้ฝึกความรู้สึกว่า เขาก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้าเขาพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ลักษณะของการใช้ตัวแบบที่ส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้นั้น ได้แก่ การแก้ปัญหาของบุคคลที่มีความกลัวต่อสิ่งต่าง ๆ โดยที่ให้อู่ว่าตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายกับตนเองก็สามารถทำให้ลดความกลัวต่าง ๆ เหล่านั้นได้ (Kazdin, 1974)

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) เป็นการบอกว่า บุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ วิธีการดังกล่าวนั้นค่อนข้างง่ายและใช้กันทั่วไปซึ่ง แบนดูรากล่าวว่า การใช้คำพูดชักจูงนั้นไม่ค่อยจะได้ผลนัก ในการที่จะทำให้คนเราสามารถที่จะพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Evans, 1989) ซึ่งถ้าจะให้ได้ผล ควรจะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ ซึ่งอาจจะต้องค่อย ๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไป และให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกัน ก็ย่อมที่จะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตน

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในสภาพที่ถูกข่มขู่ ในการตัดสินใจถึงความวิตกกังวล ความเครียดของคนเราบางส่วนจะขึ้นอยู่กับกระตุ้นทางสรีระ กระตุ้นที่รุนแรงทำให้การกระทำไม่ค่อยได้ผลดี บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จเมื่อไม่ได้อยู่ในสภาพการณ์ที่กระตุ้นด้วยสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ความกลัวก็จะกระตุ้นให้เกิดความกลัวมากขึ้นและบุคคลนั้นก็ประสบความล้มเหลว อันจะทำให้การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนต่ำลง สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่าง ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Bandura, 1977) การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้น เป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว

7. ความเครียดในงาน (Job stress)

ความหมายของความเครียด

เซลเย (Selye, 1976) ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นการตอบสนองของร่างกายที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งเร้าที่มาคุกคาม ทำให้เราต้องปรับตัวไม่ว่าสิ่งเร้าที่มาคุกคามนั้นจะทำให้เราชอบหรือไม่ชอบก็ตาม

ลาซารัส และฟอล์คแมน (Lazarus & Folkman, 1984) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม โดยที่บุคคลจะประเมินเหตุการณ์ว่ามีผลต่อสวัสดิภาพของตนเอง และตนจะต้องใช้แหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ในการปรับตัวอย่างเต็มที่ นั่นคือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะเครียดหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการประเมินความสมดุลระหว่างความต้องการกับแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ ดังนั้น การตัดสินใจว่าเครียดจึงขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546) ให้ความหมายว่า เป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกตัวตนถูกคุกคาม ก่อให้เกิดความไม่สบายใจ กังวล สับสน วิตกกังวล เกิดความไม่สมดุล ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่ผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดการดึงกลไกการป้องกันตนเองมาใช้ เพื่อทำให้ความรู้สึกถูกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นคลายลง และกลับเข้าสู่สมดุลอีกครั้งหนึ่ง

ความเครียดในงาน เป็นความกดดันทำให้มีความรู้สึกไม่สบายใจ ความเครียดจึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป นับเป็นอันตรายต่อตนเองและต่อการปฏิบัติงานได้ วิธีการจัดการกับความเครียดก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานลดลง ความเครียดในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพ (ศิริจินดา เกตุดำ, มปป.; สุภาพรณ จันทรเรือง, 2548) ศุภรพันธ์ แสงวันลอย. (2553: online). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นอุปสรรคที่สำคัญของการทำงาน ซึ่งแสดงอาการต่างๆ กัน เช่น ปวดหัว นอนไม่หลับ มือสั่น เบื่ออาหาร เป็นโรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น กิตติพล ปานเจริญ. (2553: online). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นการรับรู้ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และการประเมินว่างานนั้นคุกคามต่อความเชื่อมั่น หรือเป็นงานที่เกินขีดความสามารถของตน วงศ์ศิริ พรหมรักษ์. (2547, 14). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ถึงความไม่สมดุลระหว่างที่ทำงาน 3 ประการ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสามารถในการควบคุมหรือตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงาน และการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อร่างกาย จิตใจและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ปริญญา คำสุวรรณ; เจษฎา ความคุ้นเคย; และภิเชก จันทรเยี่ยม. (2553: online). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดขึ้นได้เสมอในชีวิตประจำวัน ความเครียดไม่ใช่สิ่งดีหรือเลว และความเครียดจะเป็นแรงจูงใจให้องค์กรดีขึ้นเมื่อมีความเครียดในระดับที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ความเครียดที่มากเกินไปอาจเป็นสาเหตุให้เกิดอันตรายเสียหายอย่างรุนแรงจนกระทั่งทำลายองค์กรได้ พงษ์จันทร์ อยู่แพทย์. (2553: online) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดจากปัจจัยเสี่ยง ได้แก่

1) ความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง 2) การใช้สมาธิในการทำงานสูง 3) ความอ่อนล้าในการทำงานสูง 4) ความถี่ในการทำงานสูง 5) ความซับซ้อนและความยากในการทำงานสูง รวมไปถึงภาวะความเครียดสะสมที่เกิดจากการใส่เครื่องแบบที่ไม่เหมาะสมกับตนเองในการทำงานและความถูกเงินของงาน ในที่สุดก็จะส่งผลให้เกิดปัญหาทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงาน วรรณดา ลีลาอัมพรสิน (2541). กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดขึ้น เมื่อบุคคลากรในองค์กรทำงานในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากสภาพแวดล้อมเดิมของตนเอง ส่งผลต่อบุคคลทั้งร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เพื่อนๆ; และคนอื่นๆ. (French; et al. 1974) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเป็นการรับรู้ที่ไม่สอดคล้องกันของความต้องการของบุคคล ขององค์กร และสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่ความรู้สึกในการทำงาน ลัดดา ตันกันทะ. (2540) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลที่ต้องพบกับแรงกดดันที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่ การบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะขาดแคลนบุคลากรหรืออุปกรณ์ในการทำงาน การทำงานหนัก ความยุ่งยากระหว่างทำงาน ข้อจำกัดด้านเวลา ปริมาณงาน ตลอดจนคุณภาพงาน โดยระดับความเครียดที่แตกต่างกันมีผลต่อบุคคล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน อีแวนชีวิก; และ แมทเทสัน. (Ivancevich; & Matteson, 1990) และ กิบสัน (Gibson, 1995) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานเกิดขึ้นจากปฏิกริยาตอบสนองของบุคคล เมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทางด้านบริหาร ความขัดแย้งของบุคคล เวลา ปริมาณ และคุณภาพของงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลแตกต่างกัน รวมไปถึงการจัดการกับความเครียดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การจัดการความเครียดที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อบุคคล ประสิทธิภาพของงาน และประสิทธิผลขององค์กรที่แตกต่างกัน รจเรช วีระวรรณ (2544, 7) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ การประเมิน และการมีปฏิกริยาตอบสนองทางร่างกายและจิตใจที่มีต่อสิ่งที่มาคุกคาม เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เกิดจากการบริหาร สัมพันธภาพของบุคคล ภาวะขาดแคลนบุคลากร ภาระงานที่มากเกินไป ภาวะขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน แรงกดดันด้านเวลา ปริมาณ และคุณภาพของงาน โดยหากบุคคลไม่พบช่องทางในการตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคามนี้ บุคคลจะเกิดความรู้สึกในด้านลบต่องานที่ทำและส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

จากความหมายต่างๆ ข้างต้นสามารถสรุปความหมายของความเครียดในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ การประเมิน และการตอบสนองที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลกับงานที่ทำเมื่อต้องเผชิญกับแรงกดดัน ได้แก่ การบริหารงาน ภาระงาน ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ทำให้ส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของบุคคล รวมไปถึงประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ ความเครียดในการทำงานเมื่ออยู่ในระดับที่เหมาะสมสามารถก่อให้เกิดผลดีกับองค์กร แต่ถ้ามากเกินไปจะส่งผลเสียต่อองค์กรได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในงาน

สตาฟรอลา คาลดี (Stavroula Kaldi, 2009) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนของครูผู้สอนและอารมณ์ ความเครียดเกี่ยวกับการสอนในการศึกษาวิชาชีพครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุและจำแนกการรับรู้ถึงประสิทธิภาพแห่งตนของนิสิตที่จะเป็นครูในอนาคตในเรื่องการสอน หลังจากที่ได้ศึกษาด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานในมหาวิทยาลัยเป็นเวลา 4 ปีโดยเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ความคิดเห็น อารมณ์ และความเครียดเกี่ยวกับการสอน และความสามารถในการสอนระหว่างที่ทำการฝึกสอนในระดับอุดมศึกษา การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากนักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีสุดท้ายในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของประเทศกรีซ จำนวน 170 คน ผลการศึกษพบว่านิสิตที่จะเป็นครูในอนาคตให้คะแนนทักษะในการสอนโดยทั่วไปของตนเองอยู่ในระดับมากกว่าปานกลาง ซึ่งบ่งบอกได้ว่าพวกเขาเพียงรู้สึกว่ามีความสามารถในการเริ่มสอน ส่วนความเป็นอยู่ส่วนบุคคลของผู้สอนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการสอน และไม่พบว่าผู้สอนมีความเครียดในระดับที่สูง การศึกษานี้ก่อให้เกิดการถกปัญหากันในเรื่องการพัฒนาประสบการณ์ทางการสอนเชิงบวกและความสามารถในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับครูในอนาคต

ลี ฟาง จาง (Li-fang Zhang, 2009: ออนไลน์) ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงาน และวิธีการสอนของสถาบันการศึกษาจีน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบอำนาจการคาดเดาความเครียดในการทำงานต่อวิธีการสอน โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 246 คนจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในเมืองกว่างโจว สาธารณรัฐประชาชนจีน ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมได้ทำแบบประเมินกลวิธีการสอน และระดับความเครียดอันประกอบด้วยภาระงานมากเกินไป การมีภาระงานไม่มากพอ ความกังวล และการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมยังทำแบบประเมินวัดความสามารถของตนเองอีกด้วยด้วย ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การมีภาระงานมากเกินไปและการใช้เหตุผลในการแก้ปัญหานำไปสู่การสอนแบบการเปลี่ยนความคิด (Conceptual-change teaching approach) (ทั้งในแง่ของความตั้งใจและกลวิธี) ส่วนการมีภาระงานไม่มากพอส่งผลเชิงลบต่อกลวิธีการสอนแบบเปลี่ยนความคิด ยิ่งไปกว่านั้น ทั้งการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลและความกังวลส่งผลกลวิธีการสอนแบบแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (Information-transmission teaching strategy)

8. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายทัศนะ เวส (Weiss, 2002) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินในเชิงบวก (หรือเชิงลบ) ของบุคคลที่มีต่องานของตน ส่วนมิวเลอร์และแมคโครสกี (Mueller, & McCloskey, 1990) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน บุคลิกภาพ การให้คุณค่า และความคาดหวัง

ของพนักงานกับบรรยากาศในที่ทำงานและองค์กร ในขณะที่ลอว์เลอร์และแฮคแมน (Lawler; & Hackman. 1983) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลต่อบทบาทของตนเองทั้งหมดเกี่ยวกับงาน โดยอธิบายความพึงพอใจในงานว่าเป็นสิ่งที่ถูกพิจารณาขึ้นจากความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลรู้สึกของตนเองสมควรได้รับกับสิ่งที่บุคคลได้รับในความเป็นจริง ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่รางวัลและผลตอบแทน เช่น ได้รับการยอมรับ เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงเมื่อความต้องการในระดับสูงเหล่านี้ได้รับการตอบสนอง (Ryan; & Deci. 2000; Wahba; & Bridgwell. 1976) ซึ่งสอดคล้องกับกรองแก้ว อยู่สุข (2542 : 33) ซึ่งให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึงทัศนคติโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่องานของเขา ถ้าเขาได้รับการปฏิบัติที่ดีตอบสนองความต้องการของเขาตามสมควร เช่น สภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย ได้เงินเดือนค่าจ้างตอบแทนเพียงพอแก่การยังชีพ ฯลฯ จะทำให้พนักงานพอใจและมีความรู้สึก (ทัศนคติ) ที่ดีต่อองค์กร อารีย์วรรณ อ่วมธานี (2549) เสริมว่าเป็นความรู้สึกในทางที่เป็นบวก (positive) ซึ่งเป็นผลจากการการมีประสบการณ์ในการทำงานหรือประกอบวิชาชีพ ความรู้สึกนี้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนและความเครียด รวมทั้งส่งผลต่อระดับความผูกพันในงานและมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ

จากความหมายต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึงภาวะทางอารมณ์ในเชิงบวกหรืออารมณ์พึงพอใจของคนงานที่มีต่องาน นายจ้าง หรือองค์กร ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อผลจากการปฏิบัติงานทำให้ความต้องการของคนงานได้รับการตอบสนอง อีกทั้งยังเกิดขึ้นจากผลการพิจารณาความแตกต่างของสิ่งที่คนงานรู้สึกว่าสมควรจะได้รับกับสิ่งที่ได้รับในความเป็นจริง ทั้งนี้มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมากมายดังจะกล่าวต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of a Need Hierarchy) ของมาสโลว์ (Maslow. 1971) และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1966) โดยรายละเอียดของแต่ละทฤษฎีมีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Theory of a Need Hierarchy)

มาสโลว์(Maslow. 1971) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่า มนุษย์มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย ความต้องการระดับต่ำจะเป็นฐานของความต้องการในระดับสูง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ก. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นของมนุษย์มี 2 ลักษณะคือ ความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น ปริมาณน้ำ เกลือ น้ำตาล ไขมัน ออกซิเจน อุณหภูมิที่ปกติของระบบโลหิต รวมถึงความต้องการเกลือแร่ ฮอร์โมน วิตามิน และสาร

ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อร่างกาย ลักษณะที่สองคือความต้องการแสวงหาอาหารในสิ่งที่ร่างกายขาดแคลน เช่น สารเคมีบางอย่าง เป็นต้น ความต้องการทางร่างกายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เช่น เมื่อมนุษย์หิวจะไม่มีสิ่งใดสำคัญไปกว่าการได้รับอาหาร และความหิวจะไม่เป็นสิ่งที่สำคัญอีกต่อไปเมื่อมนุษย์ได้รับอาหารเป็นการตอบสนอง

- ข. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการระดับที่สองจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการระดับแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง ความยั่งยืน ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครอง การทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจ และความยุ่งเหยิงทั้งปวง นอกจากนี้ยังรวมถึงความต้องการความปลอดภัยที่เกี่ยวกับสังคมโดยรวมเช่น ความสามารถในการควบคุมเพื่อเอาชนะภาวะฉุกเฉินต่าง ๆ โรคระบาด อาชญากรรม หรือความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ
- ค. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ความผูกพัน รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะในฐานะที่เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ แสดงให้เห็นได้จากการที่บุคคลเกิดความรู้สึกสะท้อนใจกับการจากไปของคนในครอบครัว ญาติสนิท มิตรสหาย และคนรัก หรือความรู้สึกเจ็บปวดใจเมื่อถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรือไร้ญาติขาดมิตร ความต้องการระดับนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความแตกแยกทางสังคมได้
- ง. ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการในระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยประเภทแรกเป็นความต้องการมีพลังเข้มแข็ง มีความสำเร็จ ความเก่งกล้าสามารถ และมีอิสรเสรี ส่วนประเภทที่สองเป็นความต้องการมีเกียรติ ชื่อเสียง ความสำคัญ และมีฐานะที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ ความมีพลัง ความสามารถ ตลอดจนมีความพร้อมต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในสังคมส่วนรวม และถ้าความต้องการขั้นนี้ของบุคคลถูกขัดขวาง จะทำให้เกิดปมด้อย อ่อนแอ และสิ้นหวัง จนทำให้บุคคลเกิดความท้อแท้หรือหาสิ่งชดเชยหรือนำไปสู่ภาวะโรคจิตได้
- จ. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการในระดับนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการอื่น ๆ ที่กล่าวมาทุกขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะสามารถพบได้มากที่สุดในความต้องการระดับนี้ เช่น ความใฝ่ฝันในการเป็นนักกีฬา ศิลปิน หรือนักประดิษฐ์ บุคคลจะพยายามทำในสิ่งที่ตนปรารถนาที่เห็นว่าเหมาะสมกับธรรมชาติของตน

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg. 1966) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งมีฐานความคิดว่า มีปัจจัยกลุ่มหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งที่สามารถป้องกันกาเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ โดยแต่ละกลุ่มปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

ก. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งที่จูงใจให้บุคคลเกิดความรู้สึกชอบและรักงาน เมื่อองค์ประกอบเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ อาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เป็นครั้งคราว หรืองานที่ทำเป็นประจำก็ได้
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ และการแสดงความยินดีในความสำเร็จจากเจ้านายหรือเพื่อนร่วมงาน
- 3) ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่บุคคลทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย และมีระดับความยากง่ายที่บุคคลเห็นว่าจะสามารถทำให้สำเร็จได้
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การทำงานโดยที่บุคคลนั้นมีโอกาสได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจแก้ปัญหาและรับผิดชอบ โดยปราศจากการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ข. ปัจจัยบำรุงรักษาหรือค้ำจุน (Maintenance/Hygiene Factors) หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลไม่ชอบ ไม่รักงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยบำรุงรักษาหรือค้ำจุนมี 9 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่างๆที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล และเงินอื่นๆ
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้ศึกษาต่อหรือเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น รวมถึงมี

โอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาความสามารถและทักษะในการทำงาน

- 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย (Interpersonal Relationship) หมายถึง การประสานงานและความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ระหว่างบุคคล เจ้านายและเพื่อนร่วมงาน การมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ไม่แบ่งฝักฝ่าย
- 4) สถานภาพของอาชีพในสังคม (Status) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกทว่าอาชีพที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 5) การปกครองและบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถให้คำแนะนำ และมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
- 6) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีการวางแผน ระบุวัตถุประสงค์ วิธีการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารงานที่เหมาะสมและมีเหตุมีผลในการบริหารงาน
- 7) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน
- 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งในชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกในการทำงาน เช่น การที่บุคคลถูกย้ายให้ไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขกับการทำงานในที่แห่งใหม่
- 9) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกทว่าอาชีพที่ทำมีความมั่นคง ยั่งยืน รวมถึงความรู้สึกมั่นคงในองค์กร

แนวความคิดทั้งสองทฤษฎีนี้สามารถนำมาเชื่อมโยงกันได้ โดยที่เมื่อทราบความต้องการของบุคคล (Theory of a Need Hierarchy) ก็จะสามารถรู้เป้าหมายของบุคคลและสามารถเตรียมสภาพแวดล้อม (Two-Factor Theory) ในการจูงใจบุคคลได้ ในทางกลับกัน ถ้าสามารถรู้เป้าหมายของบุคคลก็จะสามารถทำนายความต้องการของบุคคลได้ มีตัวอย่างที่มักพบอยู่เสมอ เช่น เงินและผลประโยชน์ก็เอื้อลุลสามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายและความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลและเจ้านายเป็นปัจจัยสำคัญที่ตอบสนองความต้องการทางสังคม รวมถึงความรับผิดชอบ ความท้าทายของงาน และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการการยอมรับนับถือและความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไว้เป็นจำนวนมาก แฮร์เรลล์ได้จัดประเภทของปัจจัยที่ส่งผลและสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไว้ 4 ประเภท คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535; อ้างอิงจาก Harrell, 1972) ซึ่งแต่ละปัจจัยจะประกอบด้วยรายละเอียดในภาพรวมและผลการศึกษาจากงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ประสบการณ์ บุคคลที่ทำงานเป็นเวลานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมาก จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
2. เพศ มีงานวิจัยหลายชิ้นที่มีรายงานผลการศึกษาว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้มีการศึกษาพบว่าเพศหญิงมีความอดทนทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ ในการทำงานที่ต้องการทักษะความสามารถหลาย ๆ อย่างประกอบกันจำเป็นต้องมีสมาชิกหลายคนที่มีทักษะแต่ละด้าน และมีความปรองดองกันในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน
4. อายุ โดยทั่วไปเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและมีประสบการณ์มาก ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคาดหวังสูงและมีการปรับตัวที่ยังไม่ดีพอ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ
5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ทำงานได้มากกว่างานที่ทำในเวลาที่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน
6. เซาร์ปัญญา งานบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเซาร์ปัญญาและความพึงพอใจในงาน แต่งานบางลักษณะ เช่น การศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งพบว่า พนักงานที่มีเซาร์ปัญญาระดับสูงจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน อาจเป็นเพราะงานที่ทำไม่เหมาะกับระดับความสามารถ

7. การศึกษา ยังไม่มีผลการวิจัยที่เด่นชัดในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ น่าจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถหรือไม่
8. บุคลิกภาพ ลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ คนที่มีบุคลิกภาพเข้มแข็ง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)
9. ระดับเงินเดือน ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ เนื่องจากการมีเงินเดือนที่มากพอในการดำรงชีวิต ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักในการทำงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำ
10. แรงจูงใจในการทำงาน เป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล ถ้าเป็นแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเอง จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น
11. ความสนใจในงาน บุคคลที่ได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสนใจในงานที่ทำ

จากการศึกษาพบงานวิจัยมากมายที่ได้ศึกษาถึงผลของปัจจัยข้างต้นต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ อบต แอล ฟาร์ต้า (ABD-EL-FATTAH. 2010) ซึ่งศึกษาผลการขึ้นเงินเดือนต่อความพึงพอใจในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูระดับประถมศึกษาจำนวน 155 คน พบว่า การขึ้นเงินเดือนไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และหลังจากที่ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ครูที่ประสบความสำเร็จในการสอนมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูเพศชายมีความพึงพอใจในอาชีพการเป็นครูมากกว่าครูเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบิชายและมวามเ็นดา (Bishay. 1996; Mwamwenda. 1997) ในขณะที่งานวิจัยส่วนหนึ่ง (Ma; & MacMillan. 1999; Michaelowa. 2002; Spear; Gould; & Lee. 2000) พบว่าครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูเพศชาย และอีกส่วนหนึ่งไม่พบว่าความแตกต่างระหว่างเพศมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Gosnell. 2000; ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Sargent; & Hannum. 2003)

นอกจากนั้น ผลการวิจัยของ อบต แอล ฟาร์ต้า ยังพบว่า ระยะเวลาของการประกอบอาชีพครูไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูสอดคล้องกับ รายงานผลการวิจัยของดาโบ (Dabo. 1998) และมิเชโลวา (Michaelowa. 2002) ซึ่งระบุว่า ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของบิชาย (Bishay. 1996) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตรงข้ามกับผลการศึกษาของกอสเนล (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Gosnell. 2000) ที่ระบุว่า ระยะเวลาในการทำงานและ

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพอพเพอร์ตันและไรส์เบอร์พ.(Poppleton; & Riseborough. 1991) ที่พบว่า ครูที่มีระยะเวลาสอนน้อยกว่า 5 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ในขณะที่ผู้ที่มีระยะเวลาสอนระหว่าง 15-20 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า นอกจากนี้ ผลการวิจัยของครอสแมนและฮาร์ริส (Crossman; & Harris. 2006) พบว่าครูที่ทำการสอนในระหว่าง 11-20 ปี เป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

นอกจากเงินเดือน เพศ ระยะเวลาในการสอน ที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการสอนแล้ว ความสำเร็จในงานนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดาโบ (Dabo. 1998) กอสเนล (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Gosnell. 2000) มิเชโลวา (Michaelowa. 2002) และซาเจนและแฮนซัม (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Sargent; & Hannum. 2003) ได้เสนอผลการวิจัยในทางเดียวกันว่า ไม่พบความสัมพันธ์เชิงบวกของความสำเร็จในงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่า ครูที่ประสบผลสำเร็จในงานสอน ไม่พอใจในงานวิชาชีพครูและมีแนวโน้มที่จะลาออกจากการเป็นครูมากกว่าครูที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ เอเวรี (ABD-EL-FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Avery. 1998) ระบุว่า ไม่พบว่าความสำเร็จในการสอนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด

นอกจากนั้น ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการสอน ประสิทธิภาพแห่งตน และความรู้สึกในเชิงบวก (Moé; Pazzaglia; & Ronconi. 2010) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 399 คน ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกในเชิงบวกและความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการสอนกับความพึงพอใจในการทำงาน

สำหรับงานวิจัยในประเทศ เอกลักษณ์ เทียนภู (2550) ได้ทำการ ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง สภาพแวดล้อม และสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี มีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความเป็นตัวของตัวเองครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศ สถานภาพสมรส อายุ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท มีความพึงพอใจต่อการ

ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สูงกว่าครูที่มีได้รายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูที่มีลักษณะที่ปฏิบัติต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่เป็นครูผู้สอนอย่างเดียวมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน สูงกว่าผู้บริหาร ผู้บริหารและสอน และผู้สนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job)

ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ลักษณะของงาน ถ้างานที่บุคคลสามารถทำให้รู้สึกได้ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทาย จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันกับงาน
2. ทักษะในการทำงาน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อความชำนาญในการทำงานถูกพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับ
3. ฐานะทางวิชาชีพ ผู้ที่มีตำแหน่งงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น เจ้าของกิจการ ผู้จัดการ จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับอาชีพที่มีฐานะต่ำกว่า
4. ขนาดของหน่วยงาน พนักงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานในหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง มีความคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่
5. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การมีที่ทำงานที่ห่างไกลจากบ้านหรือการเดินทางไปทำงานทำให้เกิดความรู้สึกเหน็ดเหนื่อยมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
6. สภาพทางภูมิศาสตร์ คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก เนื่องจากความคุ้นเคยใกล้ชิดทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน
7. โครงสร้างของงาน หมายถึง งานที่มีเป้าหมาย รายละเอียด และมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สามารถชี้แจงได้อย่างชัดเจน จะทำให้เกิดความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

ปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน มีงานวิจัยที่บริษัทแห่งหนึ่งของประเทศญี่ปุ่น พบว่า พนักงานร้อยละ 80 ต้องการงานที่มั่นคงและพนักงานมีความต้องการที่จะทำงานกับบริษัทจนถึงวัยเกษียณ นอกจากนั้น พนักงานที่ไม่มีเงินเก็บเพียงพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ยังยินดีจะทำงานต่อไปจนกว่าจะทำไม่ไหว

2. รายรับ ฝ่ายบริหารเชื่อว่าค่าตอบแทนที่ดีจะช่วยรักษาโรคไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และการศึกษาส่วนใหญ่พบว่า รายได้มีความสำคัญเป็นอันดับแรก เช่น ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐจะลาออกไปสู่ภาคเอกชนเพราะรายได้ที่ดีกว่า

3. ผลประโยชน์ การที่บุคคลได้รับผลประโยชน์ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันสังคม เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

4. โอกาสก้าวหน้า งานที่มีโอกาสก้าวหน้าทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีงานวิจัยที่พบว่า บุคคลสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าบุคคลที่อ่อนวัยกว่า

5. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ งานที่มีอำนาจไม่ชัดเจนจะทำให้ปฏิบัติงานได้ยากและอึดอัด ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

6. สภาพการทำงาน บุคคลที่ทำงานในสำนักงานจะให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน โดยพบว่าสภาพในที่ทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

7. เพื่อนร่วมงาน บุคคลจะมีความสุขในที่ทำงานเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี

8. ความรับผิดชอบงาน-มีการศึกษาที่พบว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจงานจะมีความรับผิดชอบสูง

9. การนิเทศงาน คือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อผู้นิเทศงานจะมีผลต่อความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร

10. การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา เมื่อบุคคลรู้ว่าการทำงานของตนเองเป็นอย่างไรหรือควรปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไร บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

12. ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจอันดีต่อกันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยข้างต้นต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เกรซ และ คาลซา(Grace ; & Khalsa. 2003) ได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในมลรัฐแมสซาชูเซตส์ และพบว่า การพัฒนาด้านวิชาชีพและระดับเงินเดือนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยระบุปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การอดทนจากมหาวิทยาลัยและทางเลือกในงานที่รับผิดชอบ โดยปัจจัยที่เป็นยอดนิยม คือ แหล่งสนับสนุนทางการเงิน ภาระงานในหน้าที่ และการส่งเสริมด้านเทคโนโลยี

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Factors in Environment)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมือง มีข้อสังเกตเกิดขึ้นว่า ในยามที่เศรษฐกิจดี บุคคลจะเปลี่ยนงานบ่อย แต่ในช่วงที่เศรษฐกิจไม่ดี บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานและมีการเปลี่ยนงานลดลง

2. ลักษณะของอาชีพ จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่สำเร็จวิชาชีพ (Professional) เช่น แพทย์ วิศวกร นักบัญชี และเภสัชกร แล้วได้ทำงานตรงกับที่ได้เรียนมา จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ในขณะที่กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำที่สุด คือ กรรมกรทั่วไป (Quinn; Staines; & McCullough. 1974) ทั้งนี้ เพราะอำนาจในการควบคุมงานทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพอใจในการทำงานมากกว่า

3. สิ่งแวดล้อมในองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร เช่น ขนาดองค์กร ลักษณะการจัดการองค์กร การควบคุมภายในองค์กร การบริหาร การตัดสินใจของผู้บริหาร มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

4. เทคโนโลยี ในงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง บุคคลมีหน้าที่เพียงควบคุมเครื่องจักรให้ทำงานตามโปรแกรมเท่านั้น เบลานอร์ (Blauner. 1963) กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานที่ใช้เทคโนโลยีสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูง เนื่องจากคนที่ทำต้องมีความรู้ ความสามารถ เฉพาะ และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ จึงมีอิสระในการควบคุมกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพอใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยหลายเรื่องได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น งานวิจัยของศูนย์สถิติการศึกษาแห่งชาติแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (Akhtar; Hashmi; & Naqvi. 2010; อ้างอิงจาก The National Center for Education Statistics (NCES). 1997) ซึ่งได้รายงานผลการวิจัยจากฐานข้อมูลครูทั่วประเทศกว่า 40,000 คน ในระหว่างปี 1993-1994 ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ นอกจากนี้ พลิชอล (Akhtar; et al. 2010; อ้างอิงจาก Plihal. 1982) ได้พบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนแถบชนบทมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนในเมือง ในขณะที่ผลการศึกษาของแอคตาร์และคณะ (Akhtar; et al. 2010) ระบุว่า ครูในโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูในโรงเรียนรัฐบาล และยังพบว่า ครูประจำการมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูชั่วคราว ซึ่งผลของงานวิจัยนี้ น่าจะเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานและผู้บริหารโรงเรียนในการปรับนโยบายให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

นอกจากนั้น ศูนย์สถิติการศึกษาแห่งชาติแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (Akhtar; et al. 2010; อ้างอิงจาก NCES. 1997) ได้สรุปว่า แรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนด้านความปลอดภัย การสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอน และสัมพันธภาพกับ

เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการสอนของครู นอกจากนี้ ขนาดโรงเรียนและเขตพื้นที่ก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความพึงพอใจของครู ส่วนแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอน และความนึกคิดของครูต่อความสามารถในการควบคุมชั้นเรียน

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาชีพครู มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมีเพียงแต่การขาดความพึงพอใจในการสอนจะก่อให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ ครูที่ขาดแรงจูงใจยังทำให้ ผู้เรียนขาดแรงจูงใจไปด้วย รวมทั้งไม่สามารถสนองความต้องการของผู้เรียนในการเสริมสร้างสมรรถนะ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Ryan; & Deci. 2000) ในทางกลับกัน ครูที่มีความพึงพอใจ ในงานสูงจะมีแรงจูงใจสูงในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายใน ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มพูนสมรรถนะและ การเป็นผู้ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ของผู้เรียน (Day; Fried; Patrick; Hisley; Kempler; & College. 2000)

9. การสะท้อนคิดในตนเอง (Self reflection)

ในปัจจุบันนี้ การสะท้อนคิดเป็นหัวข้อที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทักษะที่สำคัญของนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาชีพต่างๆ เพราะเป็นกลไกและกระบวนการที่แต่ละบุคคลสามารถเชื่อมโยงสิ่ง ที่กำลังเรียนรู้หรือกำลังกระทำให้เข้ากับประสบการณ์วิชาชีพของตนเอง (Lucey et al., 2009) การสะท้อน คิดเริ่มเข้ามาสู่วงการการศึกษา นับตั้งแต่ จอห์น ดูว์ (John Dewey) กล่าวถึงความจำเป็นของการสะท้อน คิด (Reflection) ว่า พัฒนาการการเรียนรู้จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความลึกซึ้งของ กระบวนการสะท้อนคิด และการคิดดังกล่าวเป็นการคิดอย่างใคร่ครวญถึงประสบการณ์หรือการกระทำที่ เกิดขึ้นล่าสุดเพื่อเชื่อมโยงไปถึงประสบการณ์ก่อนหน้านี้ รวมทั้งใคร่ครวญความเชื่อ ทั้งที่เป็นของตนเอง หรือทฤษฎีที่ตนเองยอมรับ เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์หลากหลายมิติของสิ่งที่เกิดขึ้น โดยความสัมพันธ์นี้อาจอยู่ใน รูปแบบของความใกล้เคียง คล้ายคลึงกัน แตกต่างกัน หรือความสัมพันธ์ภายในอย่างลึกซึ้งของ องค์ประกอบต่างๆ (Dewey, 1933)

ต่อมา มีผู้นำแนวคิดของ จอห์น ดูว์ มาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาครุ ศาสตร์ เช่น van Manen (1977) ได้ระบุว่า การสะท้อนคิดของครูเป็นไปได้ 3 ระดับคือ ระดับเทคนิค (Critical reflection) ซึ่งผู้สะท้อนคิดจะมุ่งไปที่เทคนิควิธีสอนตามทฤษฎี ระดับปฏิบัติการ (Practical reflection) ที่บุคคลเน้นที่บริบทของสิ่งที่เกิดขึ้น เพื่อประเมินว่าการปฏิบัติงานในบริบทนั้นๆ เหมาะสม หรือไม่ อย่างไร และระดับวิเคราะห (Critical reflection) ซึ่งผู้สะท้อนคิดใช้ความคิดใคร่ครวญสิ่งที่ได้ทำ ได้ เห็น ได้เรียนรู้ หรือความเชื่อ โดยมองว่าทุกอย่างเป็นอัตนัย และมองในมุมกว้างว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นล้วนมี ปัจจัยอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น สภาพสังคม การเมือง จริยธรรม เป็นต้น

ช่วงเวลาสำหรับการสะท้อนคิด แบ่งได้เป็น 2 ช่วงเวลาหลักๆ คือ ระหว่างกำลังดำเนินกิจกรรม (Reflection-in-action) เช่นคิดใคร่ครวญผลงานการปฏิบัติการสอนระหว่างกำลังสอน หรือเมื่อจบบทเรียนย่อยๆ ของหน่วยการเรียนรู้ใหญ่ เพื่อตัดสินใจว่าในการที่จะดำเนินงานต่อไปนั้น ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพราะเหตุใด และอย่างไรเป็นต้น อีกช่วงหนึ่งของการสะท้อนคิดคือการคิดใคร่ครวญทบทวนผลของงานเมื่อกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานนั้นสิ้นสุดลงแล้ว (Reflection-on-action) (Schon, 1983)

ในการนำแนวคิดเรื่องการสะท้อนคิดมาไว้ในฐานะตัวขับเคลื่อนให้ครูและนักศึกษาศาสาครศาสตร์พัฒนาตนเองและวิชาชีพนั้น เป็นไปในหลายลักษณะ เช่น การใช้คำถามเพื่อชี้นำและเป็นแนวทางการสะท้อนคิด (Guided reflection) เช่นถามว่า หลังจากเสร็จสิ้นการสอนแล้ว ท่านคิดว่าวิธีสอนใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทำไมจึงเชื่อเช่นนั้น และท่านทำอะไรที่ส่งผลให้วิธีนั้นๆ มีประสิทธิภาพ และงานวิจัยนี้สรุปว่าการใช้คำถามเพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาสะท้อนคิด ช่วยให้เกิดการพัฒนาระบบความคิดรวมทั้งใคร่ครวญการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการสอนอย่างมีเหตุผล

ผลการวิจัยหลายเรื่องได้สรุปประโยชน์ของการนำการสะท้อนคิดในตนเองมาประยุกต์ใช้ในสาขาการศึกษา เช่น การสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่องช่วยให้บัณฑิตระดับปริญญาโทสาขาการสอนภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในประเทศไทย พัฒนาการเขียนแผนการสอนและการเตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะผู้สะท้อนคิดพิจารณา ตรวจสอบความคิดและการปฏิบัติของตนอย่างมีทิศทางรอบคอบ ซึ่งส่งผลให้เห็นจุดดี จุดด้อยของสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อปรับปรุงผลงานของตนเองต่อไป (Jansem, 2010) ในทำนองเดียวกัน ผลการวิจัยระบุว่า การให้นักศึกษาศาสาการศึกษามีโอกาสสะท้อนคิดในตนเอง ช่วยให้นักศึกษาเอง อาจารย์ผู้สอน และผู้สนใจสามารถทราบความรู้สึกของนักศึกษาอย่างลึกซึ้ง ได้แก่ การตระหนักถึง ความสามารถทางปัญญา จริยธรรม และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรม รวมทั้งช่วยให้นักศึกษาคิดวิเคราะห์ตนเอง และวิสัยทัศน์ของตนเองในการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่อาชีพครูได้ (Schussler et al., 2010)

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในการสอนดังต่อไปนี้

กฤษฎา มังคะตา (2548) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1 ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 400 คน

ทั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของขอนแก่น เขต 1 มีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับมาก ส่วนตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง รายได้ และตัวแปรปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพิจารณาความดี ความชอบ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความมีชื่อเสียงของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสงเดือน ทวีสิน; นงนุช ภัทรนคร; และ สรภฤช มณีวรรณ (2543) ทำการศึกษาความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามสถานภาพส่วนตัว ได้แก่ เพศ ระดับชั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรของการวิจัย คือ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในสถาบันฯ ในปีการศึกษา 2541 จำนวน 366 คน

ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า อาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความผูกพันต่อสถาบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานระดับมาก ในขณะที่ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่แตกต่างกันตามเพศ ระดับชั้นเงินเดือน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน

ฐาปะนี จุลินทร (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในด้าน 10 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ประจำปีการศึกษา 2549 จำนวน 224 คน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตรโดยรวม มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้าน

ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของโรงเรียน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความภูมิใจในวิชาชีพ

ลำพูน เอกฐิน (2542) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน

ผลการศึกษาโดยสรุป แบ่งออกเป็น 7 ประการ ได้แก่

1. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2: ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่เป็นโสด

3. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-25,000 บาท

5. ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการสอน ในขณะเดียวกัน ผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าหมวด มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูผู้ปฏิบัติการ

6. ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานในโรงเรียนไม่เกิน 10 ปี

7. ปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายในด้านความมีอิสระจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ส่วนปัจจัยความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด และปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

จุฑามาส แก้วมี (2551) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้ โดยการศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้ และปัจจัยต่างๆ 3 ด้าน คือ

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และครูการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 330 คน

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยลักษณะบุคคล คือ ตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ปัจจัยลักษณะงานอัน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน การได้รับข้อมูล ป้อนกลับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมไปถึงปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน อันได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นที่ยอมรับได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พบว่าทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียนในภาคใต้ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสำคัญของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อายุ และความหลากหลายของงาน โดยอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 66.66

ทวิพันธ์ พัทธสรเสริญ (2552) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน แบบของภาวะผู้นำกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม และความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพจิตกับบรรยากาศเชิงจริยธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพจิตกับความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จากการสุ่มตัวอย่าง 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการศึกษาพบว่า สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศเชิงจริยธรรมกับความผูกพันต่อองค์กรมีมากรองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และสภาพจิตมีสหสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางเช่นกัน ในขณะที่ผลการศึกษาเชิงประจักษ์ในครั้งนี้พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยภาครัฐให้ความสำคัญกับบรรยากาศเชิงจริยธรรมว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

สรุปได้ว่าวรรณกรรมและงานวิจัยทั้งหมดข้างต้น ครอบคลุมถึงจุดเน้นด้านการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่าง

ยังการจัดหลักสูตรผลิตครู 5 ปี รวมทั้งความรู้สึกด้านความผูกพันในการสอน บังคับความเชื่อทางการจงใจ และการสะท้อนคิดในตนเอง ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวทั้งหมด เป็นกรอบแนวความคิดการวิจัยเพื่อ การศึกษารูปแบบการพัฒนาความเชื่อทางการจงใจ ในการพัฒนานาวิชาชีพครูและความผูกพันในการสอน



บทที่ 3

2551
543
3008

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยที่แยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ณ มหาวิทยาลัยภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,855 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ณ มหาวิทยาลัยภาครัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผลิตครูโครงการ กศ.บ 5 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ นักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีการศึกษา 2551 จำนวน 450 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยดังนี้

2.1 แบบสำรวจ Teacher Survey

แบบสำรวจที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสำรวจที่พัฒนาโดย Dr. Robert M. Klassen อาจารย์ประจำของ University of Alberta ประเทศ Canada (แบบสำรวจฉบับภาษาอังกฤษ ปรากฏในภาคผนวก ก และฉบับภาษาไทยปรากฏในภาคผนวก ข) จุดมุ่งหมายของการใช้แบบสอบถามนี้คือเพื่อวิเคราะห์การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน กับความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงานของนักศึกษาวิชาชีพครู โดยงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์การพัฒนาในระยะที่หนึ่งหลังจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปีการศึกษาและจะได้มีการวิเคราะห์การพัฒนาต่อเนื่องในระยะที่ 2 หลังสำเร็จการศึกษาไปแล้ว 1 ภาคการศึกษา และ 1 ปีการศึกษา จากนั้นจะมีการนำผลงานวิจัยไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลงานวิจัยของ Dr. Robert M. Klassen ซึ่งทำวิจัยเช่นเดียวกันนี้ ณ ประเทศ Canada และประเทศอื่น ๆ เช่น อังกฤษ ฮังการี เป็นต้น

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview)

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่นำมาใช้ในงานวิจัยนี้พัฒนาโดย Dr. Robert M. Klassen (ดูภาคผนวก ค) ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการวัดความคิด ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางการสูงใจและความผูกพันในการสอนของนักศึกษา โดยเน้นประเด็นที่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสำรวจที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้รับการแปลและหาค่าความเชื่อมั่นข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural translation and validation) โดยมีขั้นตอน การแปล (Translation) การแปลกลับ (back-translation) โดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวน 3 คน (Bilingual experts) แบ่งผู้แปล 2 คน และทบทวน 1 คน และนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาไทยที่กำลังศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษซึ่งมีความสามารถทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษจำนวน 30 คน) และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.91

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative data collection) และเชิงคุณภาพ (Qualitative data collection) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการในภาคปลาย ปีการศึกษา 2551 (ช่วงปลายภาคของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในเดือนกุมภาพันธ์ 2552) และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยสุ่มนักศึกษาจำนวน 40 คนเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึกและเพื่อให้มีการดำเนินการวิจัยภายใต้จริยธรรมการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นไปตามความสมัครใจนักศึกษา โดยนักศึกษาจะได้รับการชี้แจงโดยจดหมายนำให้นักศึกษารับทราบว่าไม่มีสิทธิในการ “ไม่เข้าร่วม” ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analyses)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data analysis) มีการจัดกระทำดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data analyses) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science) and AMOS software มีดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการบรรยายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

1.2 การเปรียบเทียบความผูกพันในวิชาชีพครู (การสอน) จำแนกตามเพศ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test)

1.3 การเปรียบเทียบความผูกพันในวิชาชีพครู (การสอน) จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไปหากพบผลความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least – Significant Different)

1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ดังนี้

1.4.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้สูตรของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

1.4.2 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

1.4.3 ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

1.4.4 หาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ

1.4.5 ทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta – Weight) โดยใช้ t- test

1.5 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data analysis) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำเสนอภาพรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในประเด็นความเชื่อมั่นด้านการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนในชั้นเรียน ความเชื่อมั่นด้านการจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนให้สนใจและเห็นคุณค่าในการเรียน และความเชื่อมั่นด้านเทคนิคการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น ความรู้สึกเกี่ยวกับการจะต้องไปประกอบวิชาชีพครูหลังเสร็จสิ้นการฝึกสอน และปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในช่วงที่กำลัง

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพลงในตารางเพื่อแจกแจงความถี่แล้วแปลงเป็นค่าร้อยละ และอธิบาย
รายละเอียดเพื่อให้เห็นภาพรวมอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกไป 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับของประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามเพศ และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน

ส่วนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มี 1 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน ในช่วงปลายภาคหลังจากรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเวลา 1 ปี และได้รับแบบสอบถามกลับมาจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน 195 ฉบับ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมจำนวน 164 ฉบับ และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำนวน 35 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 394 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.5 จากนั้นได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้ผลดังปรากฏในตาราง 1 ด้านล่าง

นี้

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- หญิง	299	75.9
- ชาย	95	24.1
รวม	394	100.0
อายุ		
- 22 ปี	64	16.2
- 23 ปี	244	61.9
- 24 ปี	85	21.6
- 25 ปี	1	0.3
รวม	394	100.0
สถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน		
- ไม่ทราบ	37	9.4
- ต่ำ	43	10.9
- ปานกลาง	177	44.9
- สูง	137	34.8
รวม	394	100.0

จากข้อมูลตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 75.9 มีอายุ 23 มากที่สุด ร้อยละ 61.9 และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 44.9

ส่วนที่ 2 ระดับของประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน

ในการแปลความหมายของคะแนนประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน ใช้เกณฑ์ดังนี้

7.41 – 9.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

5.81 – 7.40 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

4.21 – 5.80 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
2.60 – 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 2.59 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 2 3 4 และ 5 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพแห่งตน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ			
1. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ใส่ใจในการเรียนในห้องได้มากนักน้อยเพียงใด	5.89	1.31	มาก
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนเชื่อได้มากนักน้อยเพียงใดว่าพวกเขาสามารถเรียนให้เก่งได้	6.11	1.39	มาก
3. ท่านสามารถช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนได้มากนักน้อยเพียงใด	6.32	1.36	มาก
4. ท่านมีส่วนช่วยครอบครัวของนักเรียนเพียงใดในการทำให้นักเรียนเรียนได้ดีในห้องเรียน	4.91	1.71	ปานกลาง
รวม	5.81	1.10	มาก
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน			
1. ท่านสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในห้องเรียนได้มากนักน้อยเพียงใด	5.99	1.33	มาก
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในห้องเรียนได้มากนักน้อยเพียงใด	6.26	1.40	มาก
3. ท่านสามารถควบคุมนักเรียนที่กำลังสร้างปัญหาในห้องเรียนหรือกำลังส่งเสียงดังได้มากนักน้อยเพียงใด	6.14	1.41	มาก
4. ท่านสามารถจัดระบบการจัดการในห้องเรียนกับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้มากนักน้อยเพียงใด	6.08	1.36	มาก
รวม	6.12	1.16	มาก

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน			
1. ท่านสามารถสร้างคำถามดี ๆ เพื่อถามนักเรียนได้มาก น้อยเพียงใด	6.20	1.34	มาก
2. ท่านสามารถวางแผนการประเมินต่าง ๆ ได้มากน้อย เพียงใด	6.18	1.42	มาก
3. ท่านสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดีเพียงใดเมื่อนักเรียนเกิด ความสับสนในการเรียน	6.95	1.40	มาก
4. ท่านสามารถมีวิธีการสอนที่แตกต่างมากน้อยเพียงใดใน ห้องเรียน	6.17	1.51	มาก
รวม	6.38	1.13	มาก
รวมทั้ง 3 ด้าน	6.10	1.02	มาก

จากข้อมูลตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียนและประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน ($\bar{X} = 6.38$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 6.12$) และ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ ($\bar{X} = 5.81$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการสอน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. ฉันพอใจที่เลือกทำอาชีพครู	7.08	1.87	มาก
2. ฉันพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จขณะ ประกอบอาชีพสอน	7.14	1.79	มาก
3. ฉันรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู	4.52	3.27	ปานกลาง
รวม	6.25	1.72	มาก

จากข้อมูลตาราง 3 พบว่า ความพึงพอใจในการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 6.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จขณะ ประกอบอาชีพสอน ($\bar{X} = 7.14$) และความพอใจที่เลือกทำอาชีพครู ($\bar{X} = 7.08$) อยู่ในระดับมาก สำหรับกลุ่มตัวอย่างรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู ($\bar{X} = 4.52$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในงาน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
วินัยของนักเรียน			
1. นักเรียนส่งเสียงดัง	5.31	2.04	ปานกลาง
2. การรักษาวินัยในห้องเรียน	4.54	1.98	ปานกลาง
3. พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือหยาบคายของนักเรียน	4.75	2.08	ปานกลาง
รวม	4.87	1.76	ปานกลาง
ภาระงาน			
1. การมีงานทำมากเกินไป (เช่น การเตรียมการสอน/การให้คะแนน)	5.16	2.11	ปานกลาง
2. การมีหน้าที่/ความรับผิดชอบพิเศษอื่นที่ต้องทำ (เช่น การสอนพิเศษ)	3.54	2.02	น้อย
3. ห้องเรียนมีขนาดใหญ่	3.95	2.22	น้อย
รวม	4.22	1.65	ปานกลาง
ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน			
1. การปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น	4.63	1.84	ปานกลาง
2. การขาดความพยายามในการเรียนของนักเรียน	5.35	1.90	ปานกลาง
3. การขาดการสนับสนุน	4.80	2.22	ปานกลาง
4. การขาดทรัพยากร	5.00	2.22	ปานกลาง
5. การติดต่อกับพ่อแม่ผู้ปกครอง	3.86	2.06	น้อย
6. การติดต่อกับครูคนอื่น	4.05	2.11	ปานกลาง

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
7. ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน	4.94	2.39	ปานกลาง
รวม	4.66	1.48	ปานกลาง
รวมทั้ง 3 ด้าน	4.58	1.43	ปานกลาง

จากข้อมูลตาราง 4 พบว่า ความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยของนักเรียน ด้านภาระงาน และความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเครียดในด้านวินัยของนักเรียนมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน ($\bar{X} = 4.66$) และความเครียดในภาระงาน ($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในการสอน

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น	3.48*	2.02	น้อย
2. ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด	6.82	2.11	มาก
3. ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่เลือกงานครู	3.17*	2.15	น้อย
4. นี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน	6.24	2.17	มาก
5. ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู	2.27*	1.62	น้อยที่สุด
6. ฉันพุดจาตุถุภอาชีพครู	1.50*	1.30	น้อยที่สุด
รวม	7.11	1.34	มาก

* หมายถึง ค่าเฉลี่ยของข้อความเชิงลบ

จากข้อมูลตาราง 5 พบว่า ความผูกพันในการสอน ($\bar{X} = 7.11$) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อของความผูกพันในการสอนที่เป็นข้อความเชิงบวก ได้แก่ ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด ($\bar{X} = 6.82$) และนี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน ($\bar{X} = 6.24$) ตามลำดับ สำหรับความผูกพันในการสอนที่เป็นข้อความเชิงลบ พบว่า ฉันพุดจาตุถุภอาชีพครู ($\bar{X} = 1.50$) รองลงมา ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู ($\bar{X} = 1.62$) ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่เลือกงานครู ($\bar{X}$

=3.17) ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอน จำแนกตามเพศ และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในวิชาชีพครูด้านปัจจัยประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในวิชาชีพครู (การสอน) ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงด้วย t-test ได้ผลปรากฏตามตาราง 6 7 8 และ 9 และวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทั้ง 4 ด้านข้างต้นกับสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอนด้วย F-test ได้ผลปรากฏตามตาราง 10, 11, 12, 13 และ 14 ดังต่อไปนี้

ตาราง 6 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามเพศ

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	t	P
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ						
1. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ใส่ใจในการเรียนในห้องได้มากนักน้อยเพียงใด	หญิง	299	5.81	1.29	-2.046	0.041*
	ชาย	95	6.13	1.34		
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนเชื่อได้มากนักน้อยเพียงใดว่าพวกเขาสามารถเรียนให้เก่งได้	หญิง	299	6.02	1.38	-2.251	0.025*
	ชาย	95	6.39	1.37		
3. ท่านสามารถช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนได้มากนักน้อยเพียงใด	หญิง	299	6.21	1.36	-2.950	0.003*
	ชาย	95	6.67	1.30		
4. ท่านมีส่วนช่วยครอบครัวของนักเรียนเพียงใดในการทำให้นักเรียนเรียนได้ดีในห้องเรียน	หญิง	299	4.79	1.64	-2.480	0.014*
	ชาย	95	5.28	1.84		
รวม	หญิง	299	5.71	1.09	-3.205	0.001*
	ชาย	95	6.12	1.08		

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน						
1. ท่านสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	หญิง	299	5.97	1.31	-0.752	0.452
	ชาย	95	6.08	1.37		
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	หญิง	299	6.14	1.38	-3.020	0.003*
	ชาย	95	6.63	1.42		
3. ท่านสามารถควบคุมนักเรียนที่กำลังสร้าง ปัญหาในห้องเรียนหรือกำลังส่งเสียงดังได้มาก น้อยเพียงใด	หญิง	299	6.07	1.34	-1.790	0.076*
	ชาย	95	6.39	1.59		
4. ท่านสามารถจัดระบบการจัดการในห้องเรียน กับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด	หญิง	299	6.05	1.33	-0.737	0.462
	ชาย	95	6.17	1.45		
รวม	ชาย	95	6.06	1.14	-1.936	0.054*
	หญิง	299	6.32	1.20		
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน						
1. ท่านสามารถสร้างคำถามดี ๆ เพื่อถามนักเรียน ได้มากน้อยเพียงใด	หญิง	299	6.17	1.38	-0.763	0.446
	ชาย	95	6.29	1.21		
2. ท่านสามารถวางแผนการประเมินต่าง ๆ ได้มาก น้อยเพียงใด	หญิง	299	6.12	1.41	-1.406	0.161
	ชาย	95	6.36	1.42		
3. ท่านสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดีเพียงใดเมื่อ นักเรียนเกิดความสับสนในการเรียน	หญิง	299	6.93	1.35	-0.508	0.611
	ชาย	95	7.01	1.55		
4. ท่านสามารถมีวิธีการสอนที่แตกต่างมากน้อย เพียงใดในห้องเรียน	หญิง	299	6.07	1.53	-2.401	0.017*
	ชาย	95	6.49	1.41		
รวม	หญิง	299	6.32	1.11	-1.632	0.104
	ชาย	95	6.54	1.16		
รวมทั้ง 3 ด้าน	หญิง	299	6.03	1.01	-2.475	0.014*
	ชาย	95	6.33	1.05		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 6 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t - test พบว่า ประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวม 3 ด้าน ของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t - test = -2.475, sig. = 0.014) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ และประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียนของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน ของเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามเพศ

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
1. ฉันพอใจที่เลือกทำอาชีพครู	หญิง	299	7.08	1.85	-0.081	0.935
	ชาย	95	7.09	1.93		
2. ฉันพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จ ขณะประกอบอาชีพสอน	หญิง	299	7.16	1.74	0.346	0.730
	ชาย	95	7.08	1.96		
3. ฉันรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู	หญิง	299	4.65	3.23	1.376	0.170
	ชาย	95	4.12	3.39		
รวม	หญิง	299	6.29	1.66	0.963	0.336
	ชาย	95	6.10	1.89		

จากข้อมูลตาราง 7 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t - test พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t - test = 0.963, sig. = 0.336)

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามเพศ

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
วินัยของนักเรียน						
1. นักเรียนส่งเสียงดัง	หญิง	299	5.39	1.99	1.306	0.192
	ชาย	95	5.07	2.19		
2. การรักษาวินัยในห้องเรียน	หญิง	299	4.50	1.95	-0.797	0.426
	ชาย	95	4.68	2.06		
3. พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือหยาบคายของนักเรียน	หญิง	299	4.73	2.07	-0.275	0.783
	ชาย	95	4.80	2.11		
รวม	หญิง	299	4.87	1.73	0.098	0.922
	ชาย	95	4.85	1.88		
ภาระงาน						
1. การมีงานทำมากเกินไป (เช่น การเตรียมการสอน/การให้คะแนน)	หญิง	299	5.15	2.12	-0.212	0.832
	ชาย	95	5.20	2.09		
2. การมีหน้าที่/ความรับผิดชอบพิเศษอื่นที่ต้องทำ (เช่น การสอนพิเศษ)	หญิง	299	3.44	1.93	-1.533	0.128
	ชาย	95	3.84	2.28		
3. ห้องเรียนมีขนาดใหญ่	หญิง	299	3.85	2.18	-1.669	0.096*
	ชาย	95	4.28	2.30		
รวม	หญิง	299	4.15	1.63	-1.517	0.130
	ชาย	95	4.44	1.71		
ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน						
1. การปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น	หญิง	299	4.54	1.75	-1.856	0.064*
	ชาย	95	4.94	2.09		
2. การขาดความพยายามในการเรียนของนักเรียน	หญิง	299	5.37	1.86	0.326	0.744
	ชาย	95	5.29	2.03		
3. การขาดความสนับสนุน	หญิง	299	4.72	2.20	-1.373	0.171
	ชาย	95	5.07	2.26		

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
4. การขาดทรัพยากร	หญิง	299	4.98	2.20	-0.370	0.711
	ชาย	95	5.07	2.29		
5. การติดต่อกับพ่อแม่ที่นักเรียน	หญิง	299	3.74	2.03	-1.980	0.048*
	ชาย	95	4.22	2.11		
6. การติดต่อกับครูคนอื่น	หญิง	299	4.00	2.04	-0.785	0.434
	ชาย	95	4.21	2.30		
7. ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน	หญิง	299	4.95	2.39	0.034	0.973
	ชาย	95	4.94	2.41		
รวม	หญิง	299	4.61	1.45	-1.197	0.232
	ชาย	95	4.82	1.58		
รวมทั้ง 3 ด้าน	หญิง	299	4.54	1.39	-0.957	0.339
	ชาย	95	4.71	1.54		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t – test = -0.957, sig. = 0.339)

ตาราง 9 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอนจำแนกตามเพศ

ข้อคำถาม	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	t	P
1. ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น	หญิง	299	3.44	1.95	-0.581	0.534
	ชาย	95	3.59	2.23		
2. ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด	หญิง	299	6.84	2.08	0.187	0.852
	ชาย	95	6.79	2.21		
3. ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่เลือกงานครู	หญิง	299	3.08	2.11	-1.433	0.153
	ชาย	95	3.44	2.26		
4. นี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน	หญิง	299	6.20	2.12	-0.670	0.503
	ชาย	95	6.37	2.31		
5. ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู	หญิง	299	2.19	1.55	-1.705	0.090*
	ชาย	95	2.54	1.80		
6. ฉันพุดจาถูกอาชีพครู	หญิง	299	1.46	1.29	-1.039	0.300
	ชาย	95	1.62	1.34		
รวม	หญิง	299	7.14	1.30	0.945	0.345
	ชาย	95	6.99	1.46		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t – test พบว่า ความผูกพันในการสอนของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t – test = 0.945, sig. = 0.345)

ตาราง 10 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพแห่งตนจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ						
1. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ใส่ใจในการเรียนในห้องได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	37	6.14	1.34	2.678	0.047*
	ต่ำ	43	6.07	1.08		
	ปานกลาง	177	5.98	1.29		
	สูง	137	5.64	1.36		
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนเชื่อได้มากน้อยเพียงใดว่าพวกเขาสามารถเรียนให้เก่งได้	ไม่ทราบ	37	6.24	1.38	0.624	0.600
	ต่ำ	43	6.21	1.30		
	ปานกลาง	177	6.16	1.34		
	สูง	137	5.99	1.48		
3. ท่านสามารถช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	37	6.57	1.28	0.719	0.541
	ต่ำ	43	6.44	1.40		
	ปานกลาง	177	6.31	1.35		
	สูง	137	6.23	1.37		
4. ท่านมีส่วนช่วยครอบครัวของนักเรียนเพียงใดในการทำให้นักเรียนเรียนได้ดีในห้องเรียน	ไม่ทราบ	37	5.24	1.79	1.766	0.153
	ต่ำ	43	4.44	1.88		
	ปานกลาง	177	4.87	1.58		
	สูง	137	5.01	1.76		
รวม	ไม่ทราบ	37	6.05	1.08	0.908	0.437
	ต่ำ	43	5.79	1.01		
	ปานกลาง	177	5.83	1.05		
	สูง	137	5.72	1.19		

ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน

1. ท่านสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	37	6.22	1.25	0.662	0.576
	ต่ำ	43	6.05	1.33		

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
2. ท่านสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	ปานกลาง	177	6.02	1.29	0.230	0.876
	สูง	137	5.89	1.40		
	ไม่ทราบ	37	6.41	1.28		
	ต่ำ	43	6.16	1.48		
3. ท่านสามารถควบคุมนักเรียนที่กำลังสร้างปัญหาในห้องเรียนหรือกำลังส่งเสียงดังได้มากน้อยเพียงใด	ปานกลาง	177	6.23	1.32	0.182	0.909
	สูง	137	6.28	1.52		
	ไม่ทราบ	37	6.00	1.15		
	ต่ำ	43	6.21	1.39		
4. ท่านสามารถจัดระบบการจัดการในห้องเรียนกับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด	ปานกลาง	177	6.17	1.45	0.474	0.701
	สูง	137	6.13	1.43		
	ไม่ทราบ	37	6.19	1.15		
	ต่ำ	43	5.86	1.44		
รวม	ปานกลาง	177	6.11	1.32	0.116	0.951
	สูง	137	6.08	1.45		
	ไม่ทราบ	37	6.20	0.95		
	ต่ำ	43	6.07	1.17		
	ปานกลาง	177	6.13	1.11		
	สูง	137	6.09	1.27		
	ไม่ทราบ	37	6.20	0.95		
	ต่ำ	43	6.07	1.17		

ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน

1. ท่านสามารถสร้างคำถามดี ๆ เพื่อถามนักเรียนได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	37	6.38	1.21	0.726	0.537
	ต่ำ	43	5.95	1.50		
	ปานกลาง	177	6.20	1.27		
	สูง	137	6.23	1.43		
2. ท่านสามารถวางแผนการประเมินต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด	ไม่ทราบ	37	5.97	1.57	0.300	0.826
	ต่ำ	43	6.23	1.36		

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
3. ท่านสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดีเพียงใดเมื่อนักเรียนเกิดความสับสนในการเรียน	ปานกลาง	177	6.19	1.46	0.600	0.615
	สูง	137	6.20	1.35		
	ไม่ทราบ	37	6.78	1.29		
	ต่ำ	43	6.95	1.21		
4. ท่านสามารถมีวิธีการสอนที่แตกต่างมากนัก้อยเพียงใดในห้องเรียน	ปานกลาง	177	6.89	1.43	1.223	0.301
	สูง	137	7.07	1.46		
	ไม่ทราบ	37	6.57	1.30		
	ต่ำ	43	5.93	1.65		
รวม	ปานกลาง	177	6.16	1.54	0.225	0.879
	สูง	137	6.16	1.47		
	ไม่ทราบ	37	6.43	0.96		
	ต่ำ	43	6.27	1.20		
รวมทั้ง 3 ด้าน	ปานกลาง	177	6.36	1.13	0.255	0.858
	สูง	137	6.42	1.15		
	ไม่ทราบ	37	6.23	0.85		
	ต่ำ	43	6.04	1.02		
	ปานกลาง	177	6.11	1.00		
	สูง	137	6.08	1.10		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – test พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกันประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมทั้ง 3 ด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 0.255, sig. = 0.858)

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
1. ฉันพอใจที่เลือกทำอาชีพครู	ไม่ทราบ	37	7.59	1.38	1.427	0.234
	ต่ำ	43	7.19	1.64		
	ปานกลาง	177	7.09	1.93		
	สูง	137	6.90	1.95		
2. ฉันพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จขณะประกอบอาชีพสอน	ไม่ทราบ	37	7.59	1.30	1.287	0.279
	ต่ำ	43	7.23	1.43		
	ปานกลาง	177	7.16	1.83		
	สูง	137	6.96	1.94		
3. ฉันรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู	ไม่ทราบ	37	4.00	3.43	7.476	0.000*
	ต่ำ	43	4.30	3.28		
	ปานกลาง	177	3.88	3.24		
	สูง	137	5.55	3.04		
รวม	ไม่ทราบ	37	6.40	1.31	1.696	0.167
	ต่ำ	43	6.24	1.42		
	ปานกลาง	177	6.04	1.71		
	สูง	137	6.47	1.88		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – test พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกันความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 1.696, sig. = 0.167)

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความเครียดในงานจำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
วินัยของนักเรียน						
1. นักเรียนส่งเสียงดัง	ไม่ทราบ	37	5.00	2.26	0.876	0.454
	ต่ำ	43	5.00	1.81		
	ปานกลาง	177	5.45	2.18		
	สูง	137	5.32	1.87		
2. การรักษาวินัยในห้องเรียน	ไม่ทราบ	37	4.46	2.32	0.485	0.693
	ต่ำ	43	4.56	1.92		
	ปานกลาง	177	4.67	1.99		
	สูง	137	4.40	1.90		
3. พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือหยาบคายของนักเรียน	ไม่ทราบ	37	4.68	2.39	0.885	0.449
	ต่ำ	43	4.95	2.12		
	ปานกลาง	177	4.88	2.02		
	สูง	137	4.53	2.06		
รวม	ไม่ทราบ	37	4.71	2.03	0.621	0.602
	ต่ำ	43	4.84	1.74		
	ปานกลาง	177	5.00	1.79		
	สูง	137	4.75	1.65		
ภาระงาน						
1. การมีงานทำมากเกินไป (เช่น การเตรียมการสอน/การให้คะแนน)	ไม่ทราบ	37	4.89	2.32	0.724	0.538
	ต่ำ	43	5.00	2.29		
	ปานกลาง	177	5.10	2.04		
	สูง	137	5.36	2.10		
2. การมีหน้าที่/ความรับผิดชอบพิเศษอื่นที่ต้องทำ (เช่น การสอนพิเศษ)	ไม่ทราบ	37	3.35	1.90	0.198	0.898
	ต่ำ	43	3.42	2.11		
	ปานกลาง	177	3.58	2.01		

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
3. ห้องเรียนมีขนาดใหญ่	สูง	137	3.58	2.06	1.268	0.285
	ไม่ทราบ	37	4.49	2.22		
	ต่ำ	43	3.56	2.24		
	ปานกลาง	177	3.89	2.18		
	สูง	137	4.02	2.25		
รวม	ไม่ทราบ	37	4.24	1.70	0.454	0.714
	ต่ำ	43	3.99	1.77		
	ปานกลาง	177	4.19	1.63		
	สูง	137	4.32	1.64		
ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน						
1. การปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น	ไม่ทราบ	37	5.05	1.81	1.141	0.332
	ต่ำ	43	4.86	2.02		
	ปานกลาง	177	4.59	1.86		
	สูง	137	4.50	1.77		
2. การขาดความพยายามในการเรียนของนักเรียน	ไม่ทราบ	37	5.38	2.00	0.851	0.467
	ต่ำ	43	5.72	1.92		
	ปานกลาง	177	5.37	2.05		
	สูง	137	5.20	1.66		
3. การขาดความสนับสนุน	ไม่ทราบ	37	5.70	1.90	3.834	0.010*
	ต่ำ	43	5.16	2.13		
	ปานกลาง	177	4.82	2.28		
	สูง	137	4.42	2.16		
4. การขาดทรัพยากร	ไม่ทราบ	37	5.54	2.01	3.848	0.010*
	ต่ำ	43	5.51	2.25		
	ปานกลาง	177	5.13	2.21		
	สูง	137	4.53	2.22		

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
5. การติดต่อกับพ่อแม่นักเรียน	ไม่ทราบ	37	4.46	2.38	2.767	0.042*
	ต่ำ	43	3.53	1.89		
	ปานกลาง	177	4.03	2.03		
	สูง	137	3.57	2.02		
6. การติดต่อกับครูคนอื่น	ไม่ทราบ	37	4.19	2.30	0.681	0.564
	ต่ำ	43	4.12	2.07		
	ปานกลาง	177	4.17	2.04		
	สูง	137	3.85	2.16		
7. ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน	ไม่ทราบ	37	4.76	2.70	1.288	0.278
	ต่ำ	43	5.44	2.42		
	ปานกลาง	177	5.05	2.34		
	สูง	137	4.70	2.36		
รวม	ไม่ทราบ	37	5.01	1.42	2.771	0.041*
	ต่ำ	43	4.91	1.40		
	ปานกลาง	177	4.74	1.51		
	สูง	137	4.39	1.45		
รวมทั้ง 3 ด้าน	ไม่ทราบ	37	4.66	1.51	0.333	0.802
	ต่ำ	43	4.58	1.41		
	ปานกลาง	177	4.64	1.44		
	สูง	137	4.49	1.40		

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – test พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกันความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยของนักเรียน ด้านภาระงาน และความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 0.333, sig. = 0.802) แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจ

ต่างกันความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 2.771, sig. = 0.041) จึงได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไปนี้

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน

สถานะทางเศรษฐกิจ	$\overline{X}$	ไม่ทราบ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
		5.01	4.91	4.74	4.39
ไม่ทราบ	5.01	-	0.105	0.273	0.617*
ต่ำ	4.91		-	0.169	0.513*
ปานกลาง	4.74			-	0.344*
สูง	4.39				-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 13 พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างๆ ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ไม่ทราบกับกลุ่มที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสูง กลุ่มที่มีสถานะทางเศรษฐกิจต่ำกับสูง และกลุ่มที่มีสถานะทางเศรษฐกิจปานกลางกับสูง

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอน จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
1. ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น	ไม่ทราบ	37	3.97	1.96	1.364	0.253
	ต่ำ	43	3.47	2.04		
	ปานกลาง	177	3.29	1.88		
	สูง	137	3.58	2.18		
2. ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด	ไม่ทราบ	37	7.38	1.71	1.985	0.116
	ต่ำ	43	6.70	2.31		
	ปานกลาง	177	6.96	2.01		
	สูง	137	6.54	2.25		
3. ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่เลือก	ไม่ทราบ	37	3.68	2.48	1.395	0.244

ข้อคำถาม	สถานะทางเศรษฐกิจ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	F	P
งานครู	ต่ำ	43	3.09	1.92		
	ปานกลาง	177	2.97	2.07		
	สูง	137	3.31	2.20		
4. นี่เป็นงานในอุดมคติของคุณ	ไม่ทราบ	37	5.89	2.29	0.945	0.419
	ต่ำ	43	6.42	2.24		
	ปานกลาง	177	6.39	2.13		
	สูง	137	6.08	2.15		
5. ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู	ไม่ทราบ	37	2.22	1.75	1.316	0.269
	ต่ำ	43	2.42	1.82		
	ปานกลาง	177	2.11	1.46		
	สูง	137	2.45	1.70		
6. ฉันพูดจาถูกอาชีพครู	ไม่ทราบ	37	2.14	2.58	4.824	0.003*
	ต่ำ	43	1.05	0.30		
	ปานกลาง	177	1.50	1.16		
	สูง	137	1.47	1.09		
รวม	ไม่ทราบ	37	6.88	1.20	1.534	0.205
	ต่ำ	43	7.18	1.17		
	ปานกลาง	177	7.25	1.25		
	สูง	137	6.97	1.52		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากข้อมูลตาราง 14 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – test พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกันความผูกพันในการสอนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (F – test = 1.534, sig. = 0.205)

ส่วนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน กับความผูกพันในการสอน ดังปรากฏในตาราง 15 และการวิเคราะห์หาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน ดังปรากฏในตาราง 16

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน กับความผูกพันในการสอน

ตัวแปร	ความเชื่อใน ประสิทธิภาพ แห่งตน	ความเครียด ในงาน	ความพึง พอใจ ในงาน	ความผูกพัน ในการสอน
ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน	1.000	-0.098	0.280**	0.306**
ความเครียดในงาน		1.000	-0.058	-0.241**
ความพึงพอใจในงาน			1.000	0.601**
ความผูกพันในการสอน				1.000
R = 0.648 R ² = 0.420 F = 93.946** SE _{est} = 6.15				

**มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 15 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน มีค่าระหว่าง -0.058 - 0.280 โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนกับความเครียดในงาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันในการสอน มีค่าระหว่าง -0.241- 0.61 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกคู่

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัย คือ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน กับความผูกพันในการสอน มีค่าเท่ากับ 0.648 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยบางประการกับความผูกพันในการสอนมีค่าเท่ากับ 0.420 แสดงว่าปัจจัยด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงานสามารถอธิบายความผูกพันในการสอนได้ร้อยละ 42.0

ตาราง 16 ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน

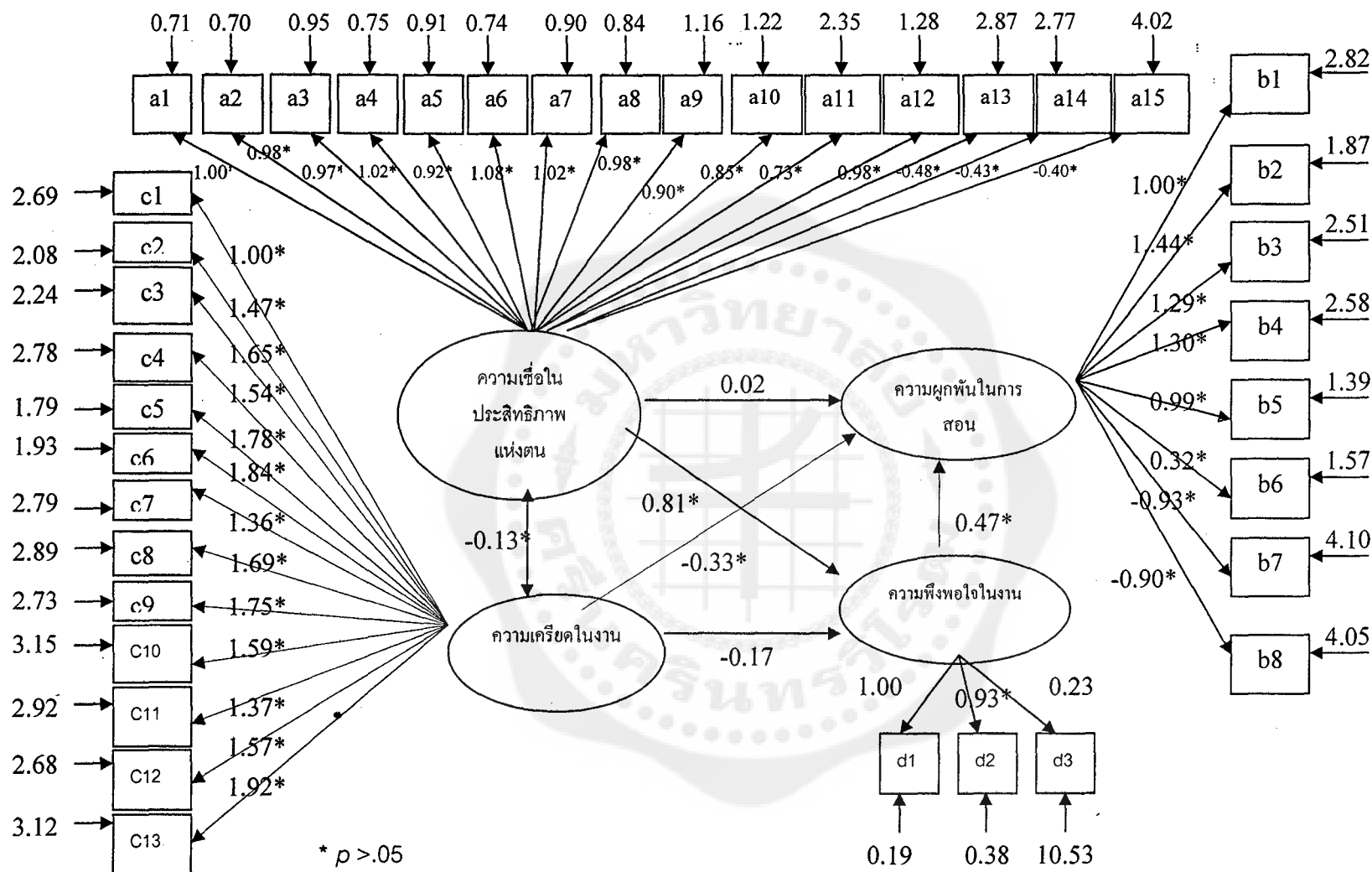
ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
-ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน	0.0865	0.026	0.132	3.277	0.001**
-ความเครียดในงาน	-0.1380	0.027	-0.196	-5.059	0.000**
-ความพึงพอใจในงาน	0.8600	0.063	0.552	13.735	0.000**

**มีค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 16 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน คือ ความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.552$) ความเครียดในงาน ($\beta = -0.196$) และความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ($\beta = 0.132$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครู จะเห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Chi-Square=3752.28 p=0.00, df=696, GFI=0.670, AGFI=0.63, RMSEA=0.11, CFI=0.87

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามสมมติฐาน

ตัวแปรผล	Factor B			Factor D		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE
Factor A	0.40 (0.07)	0.38 (0.06)	0.02 (0.05)	0.81 (0.09)	--	0.81* (0.09)
Factor C	-0.41 (0.09)	-0.08 (0.05)	-0.33* (0.07)	-0.17 (0.11)	--	-0.17 (0.11)
Factor D	-0.47 (0.05)	--	0.47* (0.05)	--	--	--

* $p < .05$

ตัวแปร	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13
ความเที่ยง	0.60	0.59	0.51	0.59	0.49	0.63	0.55	0.55	0.42	0.38	0.19	0.44	0.08
ตัวแปร	a14	a15	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11
ความเที่ยง	0.06	0.04	0.21	0.42	0.46	0.38	0.54	0.55	0.32	0.41	0.44	0.36	0.31
ตัวแปร	c12	c13	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	d1	d2	d3
ความเที่ยง	0.40	0.46	0.31	0.58	0.45	0.45	0.47	0.07	0.21	0.20	0.95	0.88	0.02
สมการโครงสร้างตัวแปร	Factor B			Factor D									
R-SQUARE	0.70			0.23									

หมายเหตุ TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามสมมติฐาน ตามภาพ พบว่า โมเดลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า 3752.28 โดยมีค่าความน่าจะเป็น 0.00 ที่องศาอิสระ 696 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องมีค่า 0.67 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้มีค่า 0.63 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐานมีค่า 0.11 ค่าดัชนีวัดระดับสอดคล้อง

เปรียบเทียบมีค่า 0.87 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด มีค่า 0.44 ซึ่งมีค่าสูงสุดไม่เกิน 2.00 (นงลักษณ์ วัชรชัย, 2542, หน้า 55)

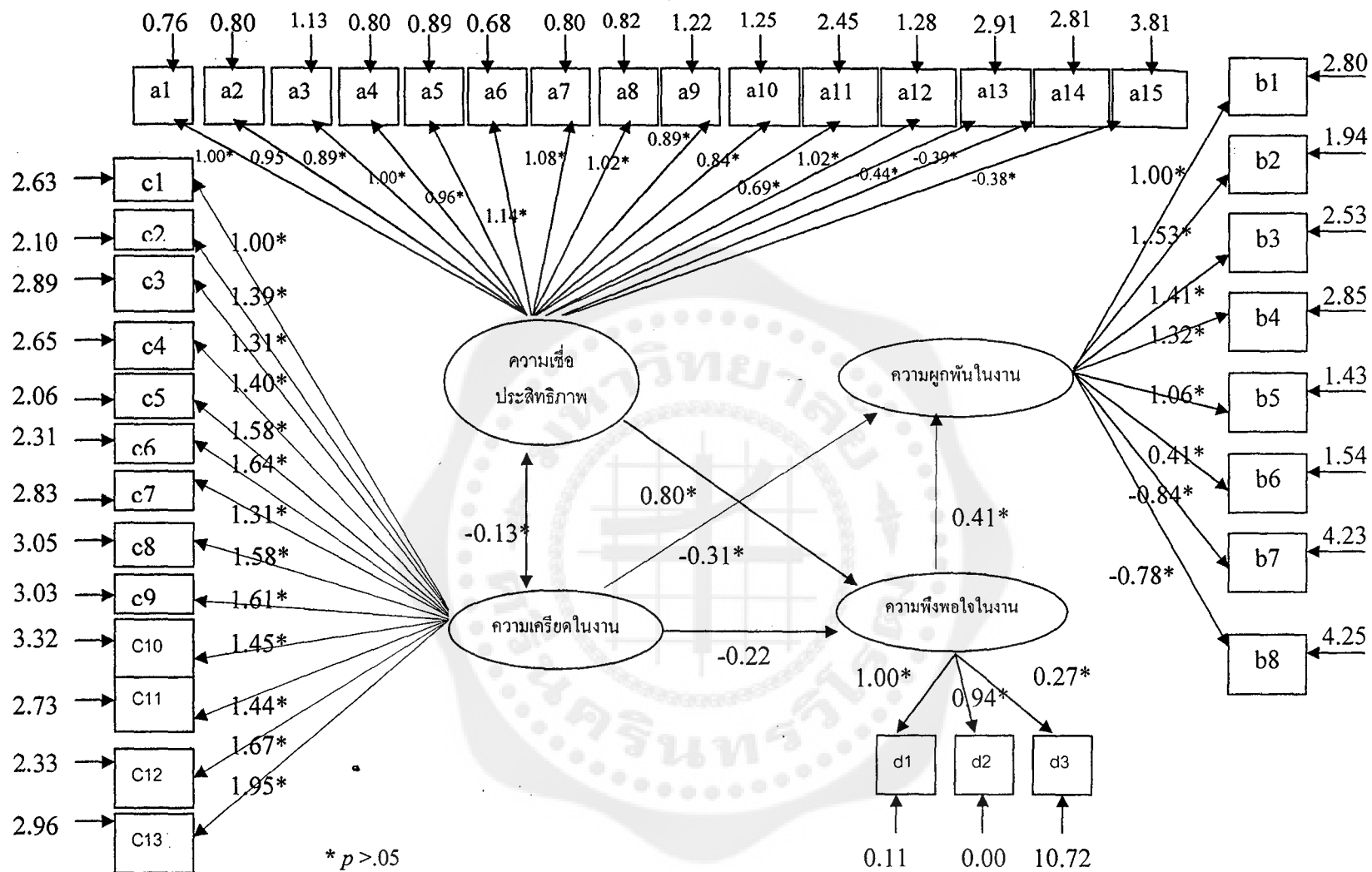
เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพบว่า ตัวแปรแฝงของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรแฝงบางตัว

ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงของความผูกพันในงานมากที่สุด มีค่า 0.47 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ตัวแปรแฝงความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน มีค่า -0.33 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงความเชื่อประสิทธิภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงาน มีค่า 0.02 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันในงาน ถ้าเครียดมากความผูกพันในงานจะลดลง)

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมในตัวแปรแต่ละตัว พบว่า ตัวแปรแฝงความเครียดในงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานต่อ ตัวแปรความผูกพันในการสอน ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานต่อตัวแปรความผูกพันในงาน

ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในงาน (ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ถ้าความเครียดในงานสูงจะทำให้ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนต่ำ)

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการสอนของครู จะเห็นว่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้นยังไม่เป็นโมเดลแบบประหยัด เพราะยังมีจำนวนเส้นทางที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ ผู้วิจัยจึงทำการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกโดยเลือกตัดเส้นทางค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานค่าน้อยสุดก่อนและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติด้วยวิธีการดังกล่าว แล้วจึงตัดเส้นทางที่มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานน้อยกว่ารองลงมาที่ละเส้นทางด้วยวิธีการดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยได้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และตรงตามหลักความประหยัด หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าโมเดลแบบประหยัดนั่นเอง



ภาพประกอบ 3 โมเดลสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
ที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

Chi-Square=1243.13 $p=0.00$, $df=649$, $GFI=0.860$, $AGFI=0.830$, $RMSEA=0.048$, $CFI=0.97$

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการ
จงใจและความผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ปรับเป็นโมเดล
แบบประหยัด

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	Factor B			Factor D		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
Factor A	0.33 (0.05)	0.33 (0.05)	--	0.80 (0.09)	--	0.80* (0.09)
Factor C	-0.40 (0.08)	-0.09 (0.04)	-0.31* (0.06)	-0.22 (0.11)	--	-0.22* (0.11)
Factor D	0.41 (0.04)	--	0.41* (0.04)	--	--	--

* $p < .05$

ตัวแปร	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13
ความเที่ยง	0.57	0.53	0.41	0.56	0.51	0.66	0.60	0.56	0.39	0.36	0.16	0.45	0.06
ตัวแปร	a14	a15	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11
ความเที่ยง	0.05	0.04	0.22	0.41	0.30	0.36	0.47	0.46	0.31	0.38	0.39	0.33	0.36
ตัวแปร	c12	c13	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	d1	d2	d3
ความเที่ยง	0.47	0.49	0.28	0.56	0.46	0.39	0.45	0.11	0.15	0.13	1.03	1.00	0.02

สมการโครงสร้างตัวแปร	Factor B	Factor D
R-SQUARE	0.69	0.20

หมายเหตุ TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการจงใจและความ
ผูกพัน ในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ
ความผูกพันในงานได้ตามภาพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี
ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า 1243.13 โดยมีค่าความน่าจะเป็น 0.00 ที่องศาอิสระ
649 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องมีค่า 0.86 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้มีค่า

0.83 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐานมีค่า 0.048 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบมีค่า 0.97 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด มีค่า 2.23 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการจงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานและตัวแปรแฝงความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงโดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.41 และ -0.31 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในงานผ่านทางตัวแปรความพึงพอใจในงาน จากตัวแปรความเครียดในงานและความเชื่อประสิทธิภาพมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.80 และ -0.22 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

ก. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักศึกษาวิชาชีพครู จำนวน 40 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายมาจากกลุ่มตัวอย่าง แสดงค่าสำคัญและประเด็นหลักๆ พร้อมค่า ร้อยละ (กลุ่มตัวอย่าง 40 คน) ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

กลุ่มตัวอย่างประมาณร้อยละ 50 (22 คน) เชื่อว่าการเป็นครูฝึกสอนสร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมชั้นเรียน ส่วนอีก 10 คนยังไม่เชื่อว่าการฝึกสอนช่วยสร้างความเชื่อมั่นได้ และ อีก 11 คนเชื่อว่าช่วยได้ในบางกรณีและไม่ได้ในบางสถานการณ์

1.1 ความเชื่อมั่นด้านการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนในชั้นเรียน

1.1.1 ปัจจัยหลักที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น

ตาราง 19 ปัจจัยหลักที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น

องค์ประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
1) ความรู้สึก เจตคติ และการทำงานร่วมกันที่ดีระหว่างครูฝึกสอนกับครูพี่เลี้ยงได้แก่		
1. ได้กำลังใจจากครูพี่เลี้ยง	22	55.0
2. ครูพี่เลี้ยงเคารพการตัดสินใจ	22	55.0
3. ครูพี่เลี้ยงยินดีช่วยแก้ปัญหา	19	47.5
4. ครูพี่เลี้ยงเอ็นดู	17	42.5
2) ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการควบคุมชั้นเรียน ได้แก่		
1. ความรู้ที่ได้จากการเรียนในมหาวิทยาลัย	22	55.0
2. ความสามารถในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยา	16	40.0
3) การเรียนรู้และพัฒนางานตลอดช่วงเวลาที่ฝึกสอน ได้แก่		
1. ฝึกสอนไป แก้ปัญหาไป	20	50.0
2. ความกล้าที่จะลองผิดลองถูกเพื่อการพัฒนาตนเอง	20	50.0
3. อ่านเอกสารทางวิชาการ	11	27.5
4) บุคลิกภาพของครูเป็นที่ยอมรับจากนักเรียน ดังนี้		
1. แสดงออกให้นักเรียนเห็นว่าครูให้ความสำคัญกับพฤติกรรมนักเรียน	16	40.0
2. มีบุคลิกภาพเหมาะสม นักเรียนยอมรับว่าเป็นครูคนหนึ่ง	16	40.0
3. พยายามทำตัวเป็นผู้ใหญ่ เพราะถ้านักเรียนเกรงใจ จะทำให้นักเรียนเห็นว่าครูฝึกสอนก็เป็นครู	15	37.5

1.1.2 ปัจจัยหลักที่บั่นทอนความเชื่อมั่น

ตาราง 20 ปัจจัยหลักที่บั่นทอนความเชื่อมั่น

องค์ประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
1) มีความรู้สึกว่าคุณเองไม่มีอำนาจหรือความเป็นครูที่แท้จริง ได้แก่		
1. การเป็นครูฝึกสอนมีสถานภาพแตกต่างจากการเป็นครูประจำการ	18	45.0
2. การขาดอำนาจในการตัดสินใจ	14	35.0
3. กังวลว่านักเรียนมีเจตคติที่ไม่ค่อยดีต่อครูฝึกสอน	13	32.5
2) ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานกับครูพี่เลี้ยง		
1. มีความคิดเห็นต่างกัน	10	25.0
2. ครูพี่เลี้ยงใช้ความคิดของตนเป็นใหญ่	10	25.0
3. ครูพี่เลี้ยงแทรกแซงความคิดเห็นและเหตุผลของครูฝึกสอน	6	15.0
4. ครูพี่เลี้ยงไม่สามารถช่วยให้เรียนรู้ และปล่อยให้รู้สึกโดดเดี่ยว	4	10.0
3) ความรู้สึกเครียดและกังวลกับปัญหาด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่		
1. กังวลเรื่องเกรดรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	27	67.5
2. กลัวการถูกนิเทศจากทั้งครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ	22	55.0
3. การขาดประสบการณ์	10	25.0
4. ความต้องการ ความคาดหวัง และเจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อครูฝึกสอน	6	15.0
5. วุฒิภาวะ	6	15.0
6. การตัดสินใจใช้เทคนิควิธีแก้ปัญหาอาจไม่เหมาะสม	6	15.0

1.2 ความเชื่อมั่นด้านการจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนกลับมาสนใจและเห็นคุณค่าในการเรียน

1.2.1 ปัจจัยหลักที่สร้างความเชื่อมั่น

ตาราง 21 ปัจจัยหลักที่สร้างความเชื่อมั่น

องค์ประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
1) แผนการสอนดี ประกอบด้วย		
1. มีกิจกรรมที่น่าสนใจ	21	52.5
2. กิจกรรมหลากหลาย	21	52.5
3. ใช้เวลาวางแผนการสอนและทบทวนจนกระทั่งแน่ใจว่าดีที่สุด	16	40.0
2) การใช้หลักจิตวิทยา		
1. ทฤษฎีแรงจูงใจ	14	35.0
2. ให้รางวัลเป็นคะแนน	14	35.0
3. สร้างบรรยากาศให้เด็กไม่รู้สึกเบื่อ	12	30.0
4. กระตุ้นให้สนใจด้วยคำชม	11	37.5
3) ประสิทธิภาพ		
1. กล้าลองผิดลองถูก	16	40.0
2. ทำตามคำแนะนำของครูพี่เลี้ยง	14	35.0
3. ใช้กิจกรรมที่เคยใช้มาก่อนหน้านั้น	10	25.0

1.2.2 ปัจจัยหลักที่บั่นทอนความเชื่อมั่น

ตาราง 22 ปัจจัยหลักที่บั่นทอนความเชื่อมั่น

องค์ประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
1) การขาดประสิทธิภาพ		
1. เรียนเน้นด้านทฤษฎี แต่ไม่มีประสิทธิภาพจริง	12	30.0
2. ไม่เคยสอนนักเรียนในชั้นเรียนจริง	12	30.0
3. เคยสอนพิเศษ แบบตัวต่อตัวซึ่งไม่เหมือนการสอนนักเรียนทั้งชั้น	10	25.0
2) รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถอย่างเพียงพอ		
1. จูงใจนักเรียนไม่เป็น	8	20.0

2. ครูพี่เลี้ยงวิจารณ์เชิงลบ ทำให้ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเอง	8	20.0
3. อาจารย์นิเทศวิจารณ์	8	20.0
4. ไม่มั่นใจที่จะลองใช้เทคนิคใหม่ๆ เพราะไม่เคยใช้มาก่อน	6	15.0

1.3 ความเชื่อมั่นด้านเทคนิคการสอนที่ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น

กลุ่มตัวอย่างทุกคนเชื่อมั่นว่าเทคนิคการสอนที่เลือกมาใช้สอนนั้นเป็นเทคนิคที่ดี และแน่ใจว่าถ้าไม่มีตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้องเทคนิควิธีเหล่านั้นน่าจะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดี โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นมีดังนี้

ตาราง 23 ความเชื่อมั่นด้านเทคนิคการสอน

องค์ประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
1) การวางแผนการสอนอย่างดี		
1. มีการใช้สื่อการเรียนที่น่าสนใจ	24	60.0
2. มีกิจกรรมที่หลากหลาย	24	60.0
3. ทั้งกิจกรรมและสื่อต้องดึงดูดใจนักเรียน	16	40.0
2) การรู้ตัวว่ากำลังพยายามพัฒนาตนเองตลอดเวลา		
1. เรียนรู้ที่จะใช้สื่อการสอนใหม่ๆ	22	55.0
2. อ่านเอกสารเกี่ยวกับวิธีสอนใหม่ๆ	12	30.0
3. สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง	12	30.0
4. พร้อมที่จะปรับตัวตลอดเวลา	10	25.0
3) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่เรียนมา		
1. ด้านจิตวิทยา	14	35.0
2. ความรู้ในเนื้อหาวิชา	14	35.0
3. เข้าใจนักเรียน	14	35.0

2. ความรู้สึกเกี่ยวกับการจะต้องไปประกอบวิชาชีพครูหลังเสร็จสิ้นการฝึกสอน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความรู้สึกทางบวก ดังนี้

- รู้สึกดี	30 คน
- ทุกอย่างผ่านไปด้วยดี เพราะฉะนั้นก็น่าจะเป็นครูได้	3 คน
- ภูมิใจที่ได้เป็นครู	22 คน

- รู้สึกเหมือนเป็นพ่อแม่ของเด็ก 4 คน
- จะได้เป็นครูจริงๆ สักที 3 คน

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อวิชาชีพ

ตาราง 24 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อวิชาชีพ

องค์ประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
1) ความพร้อมที่จะประกอบอาชีพ		
1. พร้อมที่จะพบกับสิ่งที่ท้าทาย	14	35.0
2. กล้าตัดสินใจกับสิ่งที่จะพบเจอเมื่อได้เป็นครู	14	35.0
3. ไม่เกรงว่างานจะหนัก เพราะเตรียมตัวเตรียมใจไว้แล้ว	12	30.0
4. น่าจะเอาชนะอุปสรรคได้ เพราะเตรียมความพร้อมมาในช่วงฝึกสอนแล้ว	9	22.5
2) ความภูมิใจในวิชาชีพ		
1. อาชีพครูมีเกียรติในตัวเอง	16	40.0
2. ครูคือผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง	16	40.0
3. ครูเป็นคนที่มีความสามารถ	14	35.0
4. ดีใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ของเด็ก	12	30.0
5. ปลื้มใจที่นักเรียนให้ความเคารพนับถือ	11	27.5
6. ผู้ปกครองหลายคนยังนับถือครู	8	20.0
3) ได้กำลังใจจากนักเรียน		
1. นักเรียนบอกว่าสอนสนุก	16	40.0
2. นักเรียนช่วยกันเตือนเพื่อนให้ตั้งใจเรียน (สิ่งนี้ถือเป็นกำลังใจอย่างมาก)	10	25.0
3. นักเรียนบอกว่าชอบเรียน และชอบกิจกรรมการสอน	10	25.0

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อวิชาชีพ

ตาราง 25 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่ดีต่อวิชาชีพ

องค์ประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
1) ลักษณะของงาน		
1. สภาพการทำงานซ้ำๆ จำเจ	14	35.0
2. บางครั้งมีปริมาณงานมาก	14	35.0
3. ต้องรับผิดชอบหลายเรื่องในเวลาเดียวกัน	12	30.0
4. เบื่อสภาพการทำงานโดยรวม	9	22.5
2) ความวิตกกังวล		
1. กลัวว่าการสอนไม่มีคุณภาพ	12	30.0
2. ไม่แน่ใจว่าในอนาคตจะเป็นเช่นไร ไม่กล้าคาดเดา กลัวผิดหวัง	12	30.0
3. ถ้าต้องสอนในโรงเรียนที่ไม่เหมือนกับโรงเรียนที่ฝึกสอน จะทำได้ดีเหมือนเดิมหรือไม่	10	25.0
4. กลัวคนอื่น เช่นผู้บริหาร และผู้ปกครองคาดหวังว่าต้องสอนได้ดี แต่กลัวว่าจะทำไม่ได้	8	20.0

3. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในช่วงที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างส่วนมากให้ความรู้สึกในแง่บวก แต่ยอมรับว่ามีความเครียดตลอดช่วงการฝึกสอน โดยทั้งหมดกล่าวถึงความเครียดไว้ดังนี้

ตาราง 26 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในช่วงที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

องค์ประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
1) การคุมชั้นเรียน ได้แก่		
1. นักเรียนไม่สนใจเรียน คุยระหว่างเรียน และไม่เกรงใจที่กำลังสอน	28	70.0
2. หลายอย่างในชั้นเรียนไม่เป็นไปตามแผน	24	60.0
3. นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดี บางคนก้าวร้าว	18	45.0
4. นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เตรียมมาในแผนการสอน	24	60.0
5. จำนวนนักเรียนในชั้นมีมากเกินไป	20	50.0

องค์ประกอบ	จำนวน	ร้อยละ
2) ภาระงาน ได้แก่		
1. งานมาก และยาก	20	50.0
2. ต้องทำงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์ เช่น ช่วยงานธุรการ	12	30.0
3. งานที่นอกเหนืองานสอน	12	30.0
4. ต้องทำวิจัยระหว่างฝึกสอน ทำให้รู้สึกว่าภาระหนัก	10	25.0
5. จัดการเวลา บริหารเวลาไม่ได้	7	17.5
6. งานอื่นมีมาก ทำให้กระทบกับเวลาที่จะใช้ในการเตรียมการสอน	7	17.5
3) ความรู้สึกกดดันจากคนรอบข้าง ได้แก่		
1. รู้สึกว่าครูพี่เลี้ยงกดดันมาก	16	40.0
2. ครูพี่เลี้ยงสั่งงานมาก แต่ไม่หาคำแนะนำ	15	37.5
3. อาจารย์นิเทศตำหนิมากกว่าชมเชย	14	35.0
4. ครูพี่เลี้ยงเน้นที่จุดบกพร่องบ่อยๆ	14	35.0
5. ไม่ค่อยได้กำลังใจจากครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศ	10	25.0
4) สัมพันธภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน		
1. ครูฝึกสอนแข่งขันกันเอง	8	20.0
2. ครูประจำการไม่ยอมรับในความสามารถ	8	20.0
3. ครูในโรงเรียนปฏิบัติต่อครูฝึกสอนไม่ดี ไม่ให้เกียรติ	8	20.0
5) ประเมินตนเองและคิดว่าผลงานยังไม่ได้		
1. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนไม่ดี	14	35.0
2. ผลสอบของนักเรียนต่ำกว่าที่คาดหวังมากทั้งๆ ที่ตั้งใจสอนอย่างเต็มที่แล้ว	12	30.0
3. นักเรียนยังคงมีพฤติกรรมไม่ดี	12	30.0
4. พยายามทุกอย่างแล้วแต่ไม่มีอะไรดีขึ้น	10	25.0
6) ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาอื่นที่ไม่ใช่วิชาเอก		
1. ต้องสอนรายวิชาที่ไม่ใช่วิชาเอก เพราะโรงเรียนขาดครูสาขานั้นๆ	2	5.0
2. การต้องสอนวิชาอื่นที่ไม่ใช่วิชาเอก ทำให้เกิดความเครียดสะสม	2	5.0

ข. รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักศึกษาวิชาชีพครูที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1 ความเชื่อมั่นด้านการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนในชั้นเรียน

จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลประมาณร้อยละ 50 เชื่อมั่นว่าการเป็นครูฝึกสอนสร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจว่าสามารถควบคุมชั้นเรียน จัดการชั้นเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนได้ ผู้ให้ข้อมูลมั่นใจว่าวิธีการจัดชั้นเรียนที่ได้เรียนจากมหาวิทยาลัย ทั้งในรูปของเทคนิควิธีและประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมในการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน มีส่วนช่วยให้กล้าตัดสินใจ และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมตามสถานการณ์ได้

ปัจจัยหลักที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น

1) ความรู้สึก เจตคติ และการทำงานร่วมกันที่ดีระหว่างผู้ให้ข้อมูลและครูพี่เลี้ยง

ผู้ให้ข้อมูลได้รับคำแนะนำและกำลังใจจากครูพี่เลี้ยงทั้งในด้านการเคารพการตัดสินใจของครูฝึกสอน และการยินดีช่วยแก้ปัญหาที่ครูฝึกสอนคิดว่าอยู่นอกเหนือความสามารถหน้าที่ และประสบการณ์ของตน

2) ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ด้านการควบคุมชั้นเรียน

ความรู้ที่ได้จากการเรียนจากสถาบันของตน รวมทั้งการประยุกต์หลักการด้านจิตวิทยา มาใช้ในการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ช่วยให้ผู้ให้ข้อมูลเลือกใช้เทคนิคที่ช่วยลดพฤติกรรมดังกล่าวของนักเรียน และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ไปในทางที่ดีขึ้น และเมื่อสอนครบ 1 ภาคเรียน ความมั่นใจของผู้ให้ข้อมูลก็มีมากขึ้นตามไปด้วย

3) การเรียนรู้และพัฒนางานตลอดช่วงเวลาที่ฝึกสอน

ผู้ให้ข้อมูลตระหนักดีว่า การควบคุมพฤติกรรมนักเรียนส่งผลต่อการเรียนการสอน จึงพยายามพัฒนาวิธีการจัดการชั้นเรียนควบคู่ไปด้วย เพราะทราบดีว่าประสบการณ์และทฤษฎีที่ตนมีอยู่ อาจไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมนักเรียน จึงมีการพัฒนาตนเองจากการอ่านเอกสารทางวิชาการต่างๆ

4) บุคลิกภาพของครูและพฤติกรรมของนักเรียน

ผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งระบุว่า ไม่มีปัญหาด้านการควบคุมพฤติกรรมนักเรียน เพราะได้รับความเคารพจากนักเรียนตั้งแต่เริ่มการฝึกสอน และจากการวิเคราะห์ตนเองพบว่า อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพความเป็นครูที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมนักเรียน ทำให้ไม่มีปัญหาในการเชื่อฟังครู

ปัจจัยหลักที่บั่นทอนความเชื่อมั่น

1) การรู้สึกว่าคุณเองไม่มีอำนาจหรือความเป็นครูที่แท้จริง

ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าคุณภาพการเป็นครูฝึกสอนต่างจากภาพการณ์เป็นครูประจำการ เช่น การขาดอำนาจในการตัดสินใจ และเจตคติที่นักเรียนมีต่อครูฝึกสอน

2) ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานกับครูพี่เลี้ยง

ผู้ให้ข้อมูลระบุว่า การมีครูพี่เลี้ยงอาจส่งผลในทางลบต่อความมั่นใจในการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน เพราะอาจมีความคิดต่างกัน เช่น ครูพี่เลี้ยงใช้ความคิดของตนเป็นใหญ่ แทรกแซงความคิดและเหตุผลของครูฝึกสอน

3) ความรู้สึกเครียดและกังวลกับปัญหาที่เกี่ยวข้องต่างๆ

ผู้ให้ข้อมูลระบุว่าตนเองมีความรู้สึกเครียดและกังวลกับปัญหาต่างๆ ได้แก่ กังวลเรื่องเกรด การขาดประสบการณ์ ความต้องการและเจตคติของผู้ปกครองที่มีต่อครูฝึกสอน และวุฒิภาวะของตนเองที่อาจทำให้การตัดสินใจใช้เทคนิควิธีควบคุมพฤติกรรมนักเรียนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมทั้งกังวลกับการได้รับการนิเทศจากทั้งครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ความวิตกกังวลทั้งหมดบั่นทอนความมั่นใจ

1.2 ความเชื่อมั่นด้านการจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนให้สนใจและเห็นคุณค่าในการเรียน

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถจูงใจให้นักเรียนที่ขาดความสนใจเรียน และที่เริ่มเบี่ยงเบนความสนใจไปที่สิ่งอื่น ระหว่างกิจกรรมการเรียนการสอนให้กลับมาสนใจเรียนได้ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางคนยอมรับว่าตนเองต้องพัฒนาความสามารถในการเป็นครูที่จะโน้มน้าวให้นักเรียนสนใจเรียน

ปัจจัยหลักที่สร้างความเชื่อมั่น

1) การมีการวางแผนการสอนที่ดี ได้แก่ แผนการสอนที่บรรจุกิจกรรมการสอนที่น่าสนใจ เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน มีกิจกรรมที่หลากหลาย

2) การใช้หลักจิตวิทยา ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจ การให้แรงเสริมทั้งในรูปของรางวัลและคะแนน รวมทั้งการสร้างบรรยากาศให้เด็กไม่รู้สึกเบื่อ ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ใช้การกระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจภายนอก

3) ประสบการณ์จากการลองผิดลองถูก และนำกิจกรรมแนวคิด รวมทั้งคำแนะนำจากครูพี่เลี้ยงมาประยุกต์ใช้

ปัจจัยหลักที่บั่นทอนความเชื่อมั่น

1) การขาดประสบการณ์ เพราะระหว่างเรียนรายวิชา ไม่มีโอกาสสอนนักเรียนที่มีลักษณะเช่นเดียวกับนักเรียนที่สอนระหว่างฝึกสอน

2) ความรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถด้านการจูงใจนักเรียน ทั้งนี้อาจเกิดจากการได้รับคำวิจารณ์เชิงลบจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ ทำให้ความมั่นใจลดลง

1.3 ความเชื่อมั่นด้านเทคนิคการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น

จากการสัมภาษณ์พบว่า ความเชื่อมั่นด้านเทคนิคการสอนของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยให้ความเห็นว่า มั่นใจและเชื่อมั่นว่าทุกครั้งที่สอนรู้สึกเชื่อมั่นว่าใช้เทคนิคที่ดีในการดึงดูดความสนใจของนักเรียน โดยความเชื่อมั่นนี้เกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1) การวางแผนการสอนเป็นอย่างดี มีการใช้สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมที่หลากหลายประกอบกับเทคโนโลยี โดยทั้งหมดช่วยให้เชื่อมั่นว่ากิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยดี

2) ความพยายามพัฒนาตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่น เอกสารวารสารด้านการเรียนการสอน เว็บไซต์ และการสังเกตผู้มีประสบการณ์การสอน รวมทั้งการปรับตัวตลอดเวลาที่จะช่วยให้เป็นครูที่ดีด้านการใช้เทคนิคการสอน

3) ความสามารถในการประยุกต์ทฤษฎีที่เรียนมา ได้แก่ ทฤษฎีทางจิตวิทยา และความรู้ด้านวิชาการเฉพาะวิชาเอก ทั้งนี้ ระหว่างฝึกสอน กลุ่มตัวอย่างคนหนึ่งระบุว่า “ใช้ความรู้จากตอนเรียน แต่ก็ต้องเปลี่ยนแปลงบ้าง เพราะตอนเรียนจะพูดถึงนักเรียนทั่วไป แต่พอมาสอนจริงนักเรียนของหนูก็มีลักษณะของเขาเอง” แสดงให้เห็นว่าต้องใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานและเติมเต็มส่วนที่เหมาะสมกับสถานการณ์จริง

2. ความรู้สึกเกี่ยวกับการจะต้องไปประกอบวิชาชีพครู หลังเสร็จสิ้นการฝึกสอนประสบการณ์วิชาชีพครู

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความรู้สึกทางบวกต่อวิชาชีพครู โดยให้เหตุผลที่หลากหลาย เช่น “ดี” “รู้สึกดี” “ภูมิใจที่ได้เป็นครู” และ “รู้สึกเหมือนเป็นพ่อแม่ของเด็ก” เป็นต้น แต่ก็มีความรู้สึกทางลบด้วยเช่นกัน

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อวิชาชีพ

1) การเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการประกอบวิชาชีพครู เช่น รู้ว่าต้องพบกับสิ่งที่ท้าทาย กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ถึงแม้จะต้องพบกับอุปสรรคและงานหนัก

2) ความรู้สึกภูมิใจกับคำว่า"ครู" โดยรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความรับผิดชอบสูง การได้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ของเด็ก และการได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนและผู้ปกครอง

3) การได้รับกำลังใจจากคนอื่น เช่น จากนักเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อวิชาชีพ

1) สภาพและลักษณะของงาน ความรับผิดชอบที่จำเจ ทำให้เกิดความเบื่อ

2) ความวิตกกังวล เช่น เกรงว่ายังสอนไม่มีคุณภาพ และความคาดหวังจากผู้อื่นที่ไม่สามารถทำได้

3. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในช่วงที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ถึงแม้ว่าผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความรู้สึกในแง่บวกเป็นส่วนใหญ่ ทุกคนยังคงรู้สึกถึงความเครียดเป็นส่วนหนึ่งที่มาพร้อมๆ กับการก้าวเข้าสู่อาชีพครูนับตั้งแต่ฝึกสอน ประเด็นที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่

1) การควบคุมชั้นเรียน โดยปัญหาที่ประสบอยู่ตลอดเวลา คือ องค์ประกอบในห้องเรียนไม่เป็นไปตามที่วางแผน นักเรียนมีพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อการเรียนการสอน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก ความสนใจเรียนของนักเรียน และจำนวนนักเรียนมากเกินไปในแต่ละห้องเรียน

2) ภาระงานมากและยาก เช่น ต้องทำงานด้านธุรการ หรือด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน ต้องทำวิจัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกสอน ทำให้มีปัญหาด้านการจัดการเวลาของตนเอง จึงรู้สึกว่า งานบางอย่างไม่น่าจะเป็นภาระของครูฝึกสอน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลกระทบต่อเวลาที่น่าจะทุ่มเทไปในการวางแผนการสอน

3) ความรู้สึกกดดันจากครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ โดยครูพี่เลี้ยงมอบหมายงานให้มาก แต่ไม่ช่วยให้คำแนะนำ ให้เพียงแต่คำวิจารณ์ รวมทั้งอาจารย์นิเทศชี้ให้เห็นเฉพาะข้อบกพร่อง โดยไม่มีการให้กำลังใจหรือคำชมในส่วนที่มีประสิทธิภาพ

4) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานทั้งครูฝึกสอนด้วยกันและครูประจำการในโรงเรียน เช่น บรรยากาศแข่งขันมากเกินไปในกลุ่มครูฝึกสอน จึงขาดการสนับสนุนหรือเป็นกำลังใจให้กันและกัน รวมทั้งไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากครูประจำการ

5) ผลงานไม่เป็นไปตามที่ตั้งใจและคาดหวัง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กต่ำกว่าที่หวังมาก พฤติกรรมไม่ดีขึ้น ทั้งๆ ที่พยายามเอาใจใส่ที่จะแก้ปัญหาอย่างดีที่สุดแล้ว

6) ได้รับมอบหมายให้สอนวิชาที่ไม่ใช่วิชาเอก เพราะโรงเรียนที่ฝึกสอนอาจต้องการครูฝึกสอนสาขาอื่น ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับแนวทาง แต่ทั้งหมดนี้ทำให้ครูฝึกสอนวิตกกังวลในความสามารถของตนและสะสมจนเป็นความเครียด

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ขอบเขตของการวิจัย

- ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาวิชาชีพครู และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การงูใจและความผูกพันในการสอน
- ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - ประชากร (Population) เป็นนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูใน มหาวิทยาลัยภาครัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,855 คน
 - กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เป็นนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูใน มหาวิทยาลัยภาครัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผลิตครูโครงการ กศ.บ 5 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการสุ่มอย่างง่ายจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ นักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประจำปีการศึกษา 2551 จำนวน 450 คน
- ขอบเขตด้านตัวแปร
 - ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับชั้นที่สอน วิชาหลักที่สอน ระยะเวลาที่สอน อายุ เพศ และรายได้เฉลี่ยของผู้ปกครอง
 - ตัวแปรกลาง ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน
 - ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันในการสอน

วิธีการดำเนินการ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษาวิชาชีพครู และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจและความผูกพันในการสอน
3. พัฒนาเครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแปลแบบสำรวจ เรื่อง Teacher Survey ซึ่งพัฒนาโดย Associate Professor Dr. Robert M. Klassen, University of Alberta Canada พร้อมหาค่าคุณภาพเครื่องมือ
4. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเก็บจากนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่อยู่ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในมหาวิทยาลัยภาครัฐ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผลิตครูโครงการ กศ.บ 5 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเชิงปริมาณ
5. พัฒนาเครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)
6. เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแบบสัมภาษณ์จะใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับนักศึกษาที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณและอาสาเข้าร่วมการสัมภาษณ์ และมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ
7. รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ผลการวิจัย

สรุป

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 75.9 มีอายุ 23 ปี มากที่สุด ร้อยละ 61.9 และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอนอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 44.9
2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับของประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน และความผูกพันในการสอน พบว่า
 - 2.1 ประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียนและประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน ($\bar{X} = 6.38$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมา คือประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 6.12$) และ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ ($\bar{X} = 5.81$)

2.2 ความพึงพอใจในงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 6.25$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จขณะประกอบอาชีพสอน ($\bar{X} = 7.14$) และความพอใจที่เลือกทำอาชีพครู ($\bar{X} = 7.08$) อยู่ในระดับมาก สำหรับกลุ่มตัวอย่างรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู ($\bar{X} = 4.52$) อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การศึกษาความเครียดในงานพบว่าโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยของนักเรียน ด้านภาระงาน และความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเครียดในด้านวินัยของนักเรียนมีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน ($\bar{X} = 4.66$) และความเครียดในภาระงาน ($\bar{X} = 4.22$)

2.4 ความผูกพันในการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 7.11$) เมื่อพิจารณา รายข้อของความผูกพันในการสอน ที่เป็นข้อความเชิงบวก ได้แก่ ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด ($\bar{X} = 6.82$) และนี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน ($\bar{X} = 6.24$) ตามลำดับ สำหรับความผูกพันในการสอน ที่เป็นข้อความเชิงลบ พบว่า ฉันพูดจาตู่ถูกอาชีพครู ($\bar{X} = 1.50$) รองลงมา ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู ($\bar{X} = 1.62$) ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้งฉันก็จะไม่เลือกงานครู ($\bar{X} = 3.17$) ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอน พบว่า

3.1 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอน จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบ สมมติฐานด้วย t - test พบว่า ประสิทธิภาพแห่งตนโดยรวม 3 ด้าน ของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t - test = -2.475$, sig. = 0.014) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปทำงานในวิชาชีพ และ ประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาจะเข้าไปจัดการในชั้นเรียนของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับประสิทธิภาพแห่งตนที่นักศึกษาใช้กลยุทธ์ในการสอน ของเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน และ ความผูกพันในการสอน โดยรวมของเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบความผูกพันในการสอน จำแนกตามสถานะทางเศรษฐกิจ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย F – test พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกับประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในการสอนและความเครียดในงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจต่างกันความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจ ความเครียดเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ไม่ทราบกับกลุ่มที่มีสถานะทางเศรษฐกิจสูง กลุ่มที่มีสถานะทางเศรษฐกิจต่ำกับสูง และกลุ่มที่มีสถานะทางเศรษฐกิจปานกลางกับสูง

4. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และความเครียดในงาน มีค่าระหว่าง -0.058-0.280 โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพแห่งตนกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพแห่งตนกับความเครียดในงาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความผูกพันในการสอน มีค่าระหว่าง -0.241-0.61 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกคู่ นอกจากนี้ คำนวณหาความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน คือ ความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.552$) ความเครียดในงาน ($\beta = -0.196$) และประสิทธิภาพแห่งตน ($\beta = 0.132$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันในการสอนได้ตามภาพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ผลการตรวจสอบค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่า 1243.13 โดยมีค่าความน่าจะเป็น 0.00 ที่องศาอิสระ 649 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องมีค่า 0.86 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้มีค่า 0.83 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐานมีค่า 0.048 ค่าดัชนีวัดระดับสอดคล้องเปรียบเทียบมีค่า 0.97 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานสูงสุด มีค่า 2.23 เมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝง โมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยความเชื่อทางการจูงใจและความผูกพันในการสอนที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานและตัวแปรแฝงความเครียดในงานมีอิทธิพลทางตรงโดยมีขนาด อิทธิพลเท่ากับ 0.41 และ -0.31 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเส้นทางอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงความผูกพันในการสอนผ่านทางตัวแปร

ความพึงพอใจในงาน จากตัวแปรความเครียดในงานและความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.80 และ -0.22 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในการสอนในระดับมาก และมีความเครียดในงานระดับปานกลาง โดยพบผลการวิจัยระบุอีกว่าเพศและสถานภาพทางเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกทั้ง 4 ด้านข้างต้นแต่อย่างใด และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียดพบว่า การตระหนักถึงประสิทธิภาพแห่งตนและความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความเครียดในงานต่างมีความสัมพันธ์ในแง่ที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันในวิชาชีพครูทั้งสิ้น อีกทั้งเมื่อพิจารณาตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรพร้อมๆ กันแล้วพบว่าสามารถทำนายระดับหรือลักษณะของความผูกพันในการสอนของนักศึกษาวิชาชีพครู ชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ประมาณร้อยละ 42 นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยตนเองแล้ว ผลวิจัยระบุว่าการตระหนักถึงประสิทธิภาพแห่งตนมีความสัมพันธ์เชิงสอดคล้องกับความพึงพอใจในงานเช่นกัน ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

1. การตระหนักถึงการมีประสิทธิภาพแห่งตนช่วยให้นักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีที่ 5 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีความรู้สึกผูกพันในวิชาชีพครู โดยผลการวิเคราะห์จากการศึกษาอิทธิพลของการตระหนักถึงประสิทธิภาพแห่งตนทั้งในภาพรวม (ทั้ง 3 ตัวแปร) หรือจำแนกเฉพาะตัวแปรด้านความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ต่างเป็นตัวทำนายความรู้สึกผูกพันในวิชาชีพครูทั้งสิ้นสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยใช้คำถามเชิงสะท้อนคิด (Reflection) เป็นตัวนำทางในการทบทวนความรู้สึกในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่นักศึกษาวิชาชีพครูระบุ คือ ความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน ทั้งในด้านความพร้อมในการประกอบวิชาชีพ การจัดชั้นเรียน กว้าใช้กลยุทธ์ในการสอนและการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน อันเกิดจากคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยง รวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานคู่กับอาจารย์พี่เลี้ยง ผสมกับความเชื่อมั่นในบุคลิกภาพของตน และความรู้ที่ได้เรียนมา ทำให้สามารถวางแผนการจัดการเรียนรู้ มีการนำทฤษฎีทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในการสอน รวมทั้ง การมีเทคนิคที่ช่วยดึงดูดความสนใจของนักเรียน สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์การฝึกสอนที่นักศึกษาวิชาชีพครูรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จอันส่งผลต่อความผูกพันในการสอนในที่สุด สอดคล้องกับคำกล่าวของแบนดูรา (Bandura, 1978) ที่ว่าประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จมีผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ความสามารถของตน ทำให้ใช้

ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด และบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถนั้น จะไม่ทอดทิ้งและพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Bandura. 1978; Evan. 1969)

2. ความพึงพอใจเป็นอีกปัจจัยที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ว่าส่งผลต่อความผูกพันในการสอน โดยผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์แสดงถึงแรงจูงใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกพอใจว่าตนเองจะประสบความสำเร็จในฐานะครู ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ การสั่งสมประสบการณ์ระหว่างฝึกสอน ความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ ทั้งด้านการเอาใจใส่นักเรียน การสอน และการทำงานกับอาจารย์พี่เลี้ยง นอกจากแรงจูงใจอันเกิดจากความภูมิใจในตนเองแล้ว ความพึงพอใจในการเป็นครูของกลุ่มตัวอย่างยังได้รับแรงจูงใจจากภายนอก เช่น การได้กำลังใจจากอาจารย์พี่เลี้ยง การได้รับการยอมรับในความสามารถในด้านต่างๆ เช่น การเลือกใช้เทคนิคการสอน การเลือกวิธีแก้ปัญหา การออกข้อสอบ เป็นต้น รวมทั้งความรู้สึกว่านักเรียนให้ความเคารพในฐานะครู จากความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการที่จะเลือกอาชีพครู อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลสู่ความผูกพันในการสอน สอดคล้องกับผลวิจัยของโม พาชชาเกลีย และรอนโคนี (Moe'; Pazzaglia; & Ronconi. 2010) ที่พบว่า ความรู้สึกในเชิงบวกและความเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตนมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเทคนิคการสอนกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยอีกหลายชิ้น (ABD_EL_FATTAH. 2010; อ้างอิงจาก Avery.1998; Babo. 1998; Michaelowo. 2002) ระบุว่าไม่พบว่าความสำเร็จในงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า เพศไม่ได้ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ เทียนภู (2550) ซึ่งทำการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งพบว่าครูเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม บิเชย์ (Bishey. 1996) และมวามเว็นดา (Mwamwanda. 1997) ได้เสนอผลวิจัยที่พบว่าครูเพศชายมีความพึงพอใจในอาชีพครูมากกว่าครูเพศหญิง ในขณะที่งานวิจัยของ มาและแมคมิลแลน (Ma; & MacMillan. 1999) มิเชลโลวา (Michaelowa. 2002) และสเปียร์รี่ กู๊ด และลี (Spear; Gould; & Lee. 2000) พบว่า ครูเพศหญิงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าครูเพศชาย อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวเป็นการศึกษากับครูประจำ ในขณะที่งานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาวิชาชีพครู ซึ่งยังมีประสบการณ์ในการทำงานเพียงระยะเวลา 1 ปีและมีความรับผิดชอบในส่วนหนึ่ง

3. ความเครียดเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพครู โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงผกผัน ซึ่งแสดงว่าครูมีความผูกพันในการสอนมากเมื่อมีความเครียดน้อย ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งยอมรับว่ารู้สึกเครียดอันเกิดจากความบกพร่องด้านการควบคุมชั้นเรียน ภาระงานที่หนัก สัมพันธภาพที่ไม่

ค่อยดีกับครูที่เลี้ยง การขาดประสบการณ์ในการตัดสินใจบางเรื่อง และประเมินว่าควรปรับปรุงตนเองในหลายๆ ด้าน ซึ่งแสดงลักษณะและสาเหตุของความเครียดที่เกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ สอดคล้องกับวรศิริ (2514, 14) ที่กล่าวว่าความเครียดเกิดจากลักษณะงาน การตัดสินใจ และการสนับสนุนทางสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พงษ์จันทร์ อยู่แพทย์ (2553) ที่กล่าวว่าความรับผิดชอบหน้าที่สูง ความซับซ้อนและความยากของงาน เป็นสาเหตุหลักของความเครียด

4. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งระบุว่าความพึงพอใจในงาน การตระหนักถึงการมีประสิทธิภาพแห่งตนและความเครียด มีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพ ดังกล่าวในข้างต้น สามารถวิเคราะห์ต่อไปได้อีกว่า ความผูกพันในการสอนจากผลวิจัยครั้งนี้มีผลมาจากอารมณ์ที่สอดคล้องกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพซึ่งกล่าวว่า ความผูกพันอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยทางอารมณ์ การลงทุน และหน้าที่ (Meyer; & Allen. 1993) โดยวิเคราะห์ได้จากการที่กลุ่มตัวอย่างพอใจที่จะประกอบอาชีพครู รวมทั้งรู้สึกผูกพันในอาชีพซึ่งเกิดมาจากการรับรู้ภาระหน้าที่ที่ต้องพึงกระทำ ตระหนักว่าตนเองมีความรับผิดชอบด้านการสอน ต้องเข้าใจนักเรียน และต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพ และความรู้สึกทั้งหมดนี้ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างยอมรับคุณค่าในอาชีพครูและเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพ สอดคล้องกับนิยามของความผูกพันในอาชีพของ เมเยอร์ (Meyer. 1993) และ แวนเดนเบิร์กและสคาร์เพลโล (Vandenberg; & Scarpello. 1994) ที่กล่าวว่าความผูกพันในอาชีพเป็นการยึดมั่น การยอมรับคุณค่าในอาชีพที่บุคคลนั้นเลือกและเต็มใจที่จะอยู่ในอาชีพนั่นต่อไป แม้ว่าจะมีทางเลือกอื่นที่เป็นไปได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยที่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน เรียงลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน รองลงมาความเครียดในงาน มากที่สุด และประสิทธิภาพแห่งตน ตามลำดับ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ให้สถาบันผลิตครูได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดสภาวะความผูกพันในการสอนเชิงบวกต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นหาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในการสอน เพื่อเป็นประโยชน์ให้สถาบันผลิตครูได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสภาวะความผูกพันในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการเปลี่ยนแปลงความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอน ที่พัฒนาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปฏิบัติวิชาชีพครูหลังสำเร็จการศึกษา และปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประจำการหนึ่งภาคเรียน และ1 ปีการศึกษาต่อไป



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2546). *คุณภาพชีวิตและความเครียดของนักเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บียอนด์พับลิชชิง จำกัด.
- กองแก้ว อยู่สุข. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพล ปานเจริญ. (2010). *สาเหตุของความเครียดในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน จังหวัดระยอง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553, จาก <http://tea.gspa-buu.net/library/is/mpa46/46930047.pdf>
- กำธร พุกชานานนท์; และคณะ. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญยัง วิษณุภูมิมาชัย. (2544, ม.ค.-พ.ค.). "ความเครียดกับการทำงาน". *วารสารเศรษฐศาสตร์ล้านนา* (1)1: 108-113 จาก <http://economics.payap.ac.th/files/j44v1c7.pdf>
- ปริญญา คำสุวรรณ; เจษฎา ความคุ้นเคย; และภิเชก จันทรเอี่ยม. (2010). *ระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานฝ่ายโทรศัพท์สาธารณะบริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553, จาก <http://grad.vru.ac.th/download/p-3-2.pdf>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- _____. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปัญญากร ชูตั้งกร. (2547, พฤษภาคม – สิงหาคม). *เทคนิคการบริหารความเครียดแบบองค์รวม*. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 27(2): 65–67.
- ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์; และไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2542). *ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของโลกในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- พงษ์จันทร์ อยู่แพทย์. (2010). *ความเครียดจากการทำงานของตำรวจจราจร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.rsunews.net/News/TrafficProblems.htm>
- รจเรช วีรยวรรณ. (2010). *ความเครียดในการทำงานของครูประถมศึกษาโรงเรียนเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553, จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/fulltext.php?id=10740#
- วงศ์ศิริ พรหมรักษ์. (2010). *ความเครียดในการทำงาน การจัดการความเครียด และรูปแบบการทำงานของนักบัญชี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553, จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/fulltext.php?id=10739#

- ศุภรพีรัตน์ แสงวันลอย. (2010). *การจัดการความเครียดในการทำงานด้วยความคิดเชิงบวก*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553, จาก http://www.edu.tsu.ac.th/home/files/article_analyse/supalak1-2552.pdf.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิรัตน์เอดดูเคชั่น จำกัด.
- สุภาพรณ จันทรเรือง. (2548). *ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการประเมินทางปัญญาในสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียดในวัยรุ่น*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิดา ธรรมณีนวงศ์. (2528). *ความยืดหยุ่นผูกพันต่ออาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา*. สังคมวิทยามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรอุดมศึกษา*, กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- แสงเดือน ทวีสิน. (2545). *จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยแสง.
- อรรวรรณ รอนราญ. (2552). *ผลของโปรแกรมการจัดการความเครียดต่อความเครียดและอาการปวดศีรษะในผู้มีอาการปวดศีรษะจากความตึงเครียด*. การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- _____. *การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2553, จาก http://www.novabizz.com/NovaAce/Personality/Self_Efficacy.htm
- อารีย์ พันธมณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไบโอม เอ็ดดูเคท.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2549). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอกลักษณ์ เทียนภู. (2550). *ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนปริยัติรังสรรค์ จังหวัดเพชรบุรี*. สารนิพนธ์. กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ABD-EL-FATTAH, Sabry M. (2010). Longitudinal Effects of Pay Increase on Teacher's Job Satisfaction: A Motivational Perspective. In *The Journal of International Social Research*, (10): 11-21.
- Akhtar, S. N.; Hashmi, M. A.; & Naqvi, S. I. H. (2010). A Comparative Study of Job Satisfaction in Public and Private School Teachers at Secondary Level. In *Procedia Social and Behavioral Sciences*, V.2. pp. 4222-4228.

- Alderman, M. K. (1999). *Motivation for Achievement: Possibilities for Teaching and Learning*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, V. 28. pp 117-148.
- Bandura, A. (1995). Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies. In *Self-Efficacy in Changing Societies*. pp. 1-45. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bishay, A. (1996). Teacher Motivation and Career Satisfaction: A Study Employing the Experienced Sampling Method. In *Psychology Journal of Undergraduate Science*. (3): 147-154.
- Blauner, R. (1963). Extent of Satisfaction: A Review of General Research. In *Psychology in Administration*. pp. 80-95.
- Borg, Mark ; Riding, Richard ;and Falzon, Joseph. Stress in Teaching: a study of occupational stress and its determinants, job-satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a757627182~frm=abslin>
- Borg, Mark; and others. Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and Its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment among Primary School teachers. Retrieved September 21, 2010, from http://74.125.155.132/scholar?q=cache:umfqVX4_G5wJ:scholar.google.com/&hl=en&as_sdt=2000
- Crossman, A.; & Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. In *Educational Management, Administration, and Leadership*, V.34. pp. 29-46.
- Dabo, A. (1998). The Study of Workers Values and its Implication to Administration in the 21st Century: A Case Study of College of Education, Gidan Waya, Kafauchan. In *Forum Academia*, V.6. pp. 112-124.
- Day, C.; Fried, R. L.; Patrick, B. C.; Hisley, J.; Kempler, T.; & College, G. (2000). What is Everybody so Excited about?: The Effects of Teacher Enthusiasm on Student Intrinsic Motivation and Vitality. In *Journal of Experimental Education*. (68): 217-236.

- Franken, J.; & O'Neil, H. F. (1994). Stress Induced Anxiety of Individuals and Teams in a Simulator Environment. In H. F. O'Neil & M. Drillings (Eds.), *Motivation: Theory and Research*. pp. 201-218. New Jersey: Lawrence Erlbaum Association.
- Grace, D. H., & Khalsa, S. A. (2003). Re-recruiting Faculty and Staff: The Antidote to Today's High Attrition. *Independent School*. 62(3): 20-27.
- Herzberg, F. (1966). *Work and Nature of Man*. Cleveland: The World Publishing.
- Herzberg, F.; Mausner, B.; & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.
- Lawler, E. E. III; & Hackman, R. J. (1983). *Perspectives on Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S.; & Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Li-fang Zhang. (2009). Occupational stress and teaching approaches among Chinese academics. Retrieved September 21, 2010, from <http://www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a909551353~frm=abslink>
- Ma, X.; & MacMillan, R. B. (1999). Influence of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction. In *The Journal of Educational Research*, (93): 39-47.
- Maslow, A. (1971). *The Farther Reaches of Human Nature*. New York: The Viking Press.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher Career Satisfaction, Student Achievement, and the Cost of Primary Education in Francophone Sub-Saharan Africa*. Hamburg: Institute of International Economics.
- Meyer, J.P.; & Allen, N.J. (1984). Testing the "Side-bet Theory" of Organizational Commitment Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*.
- Moé, A.; Pazzaglia, F.; & Ronconi, L. (2010). When Being Able is not Enough. The Combined Value of Positive Affect and Self-Efficacy for Job Satisfaction in Teaching. In *Teaching and Teacher Education*. (26): 1145-1153.
- Mueller, C. W.; & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' Job Satisfaction: A Proposed Measured. *Nursing Research*. 39(2): 113-117.
- Mwamwenda, T. S. (1997). Occupational Stress among Secretarial Personnel at the University of Transkei. In *Psychological Reports*, V.81. pp. 418.
- Pintrich, P. R.; & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. 2nd ed: Columbus: Merrill Prentice Hall.

- Poppleton, P.; & Riseborough, G. (1991). A Profession in Transition: Educational Policy and Secondary School Teaching in England in the 1980s. In *Comparative Education Review*, V.26. pp. 211-226.
- Quinn, R. P.; Staines, G. I.; & McCullough, M. R. (1974). Job Satisfaction: Is There a Trend? In *Manpower Research Monograph*, No.30. pp. 4.
- Ryan, R.; & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. In *American Psychologist*, V.55. pp. 68-78.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. New York: McGraw Hill.
- Sheldon, M.E. (1971). *Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization*. Administrative Science Quarterly.
- Spear, M.; Gould, K.; & Lee, B. (2000). *Who would be a Teacher? A Review of Factors Motivating and Demotivating Prospective and Practicing Teachers*. Slough: National Foundation for Educational Research.
- Wahba, A.; & Bridgwell, L. (1976). Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory. In *Organizational Behavior and Human Performance*, V.15. pp. 212-240.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. *Human Resource Management Review*. pp. 22,173-194.

ภาคผนวก



แบบสำรวจสำหรับครู

แบบสำรวจนี้มีจุดประสงค์เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผู้สอนในกิจกรรมของโรงเรียน คำตอบของท่านในแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ กรุณาตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามที่คุณยินดีมีส่วนร่วมในโครงการนี้กลับคืนผู้สำรวจ

1. ระดับชั้นที่สอน (เช่น ประถม มัธยม)													
2. วิชาหลักที่สอน													
3. แผนการศึกษา (ฝึกงานหลังรับปริญญา 3+1 ปี เป็นต้น)													
4. อายุ													
5. เพศ (วงกลม 1 คำตอบ)	หญิง ชาย												
6. ประเทศที่เกิด													
7. เชื้อชาติ (เช่น ฝรั่งเศส อังกฤษ ชาติดำเนินดี ๆ เป็นต้น)													
8. สถานะทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียนในโรงเรียนที่สอน (ระดับรายได้ของครอบครัวเมื่อเปรียบเทียบกับคนส่วนใหญ่ในเมือง)	<table><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>0</td></tr><tr><td colspan="5">ต่ำ.....ปานกลาง.....สูง</td><td>ไม่ทราบ</td></tr></table>	1	2	3	4	5	0	ต่ำ.....ปานกลาง.....สูง					ไม่ทราบ
1	2	3	4	5	0								
ต่ำ.....ปานกลาง.....สูง					ไม่ทราบ								

ส่วนที่ 1

กรุณาวางกลมหมายเลขที่คิดว่าเป็นคำตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ที่ถูกต้องที่สุด	ไม่ได้เลย	น้อยมาก		ทำได้บ้าง		ทำได้		ทำได้มากที่สุด	

ท่านสามารถทำได้ดีเพียงใด

1. ท่านสามารถควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ใส่ใจในการเรียนในห้องได้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. ท่านสามารถทำให้นักเรียนเชื่อได้มากน้อยเพียงใดว่าพวกเขาสามารถเรียนให้เก่งได้	1	2	3	4	5	6	7	8	9

4. ท่านสามารถช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนได้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. ท่านสามารถสร้างคำถามดี ๆ เพื่อถามนักเรียนได้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. ท่านสามารถทำให้นักเรียนปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในห้องเรียนได้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. ท่านสามารถควบคุมนักเรียนที่กำลังสร้างปัญหาในห้องเรียนหรือกำลังส่งเสียงดังได้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. ท่านสามารถจัดระบบการจัดการในห้องเรียนกับนักเรียนแต่ละกลุ่มได้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. ท่านสามารถวางแผนการประเมินต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. ท่านสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ดีเพียงใดเมื่อนักเรียนเกิดความสับสนในการเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. ท่านมีส่วนช่วยครอบครัวของนักเรียนเพียงใดในการทำให้นักเรียนเรียนได้ดีในห้องเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12. ท่านสามารถมีวิธีการสอนที่แตกต่างมากน้อยเพียงใดในห้องเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง.....เห็นด้วยอย่างยิ่ง									
13. ฉันคิดว่าจะลาออกจากการเป็นครู	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14. ฉันตั้งใจที่จะลาออกจากการเป็นครู	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. ฉันคาดว่าจะไปทำอาชีพอื่น	1	2	3	4	5	6	7	8	9

ส่วนที่ 2

กรุณาวางกลมหมายเลขที่คิดว่าเป็นคำตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ที่ถูกต้องที่สุด	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ถ้าฉันสามารถหางานอื่นที่แตกต่างจากการเป็นครูและให้ค่าตอบแทนเท่ากันฉันก็จะไปทำงานนั้น	1	2	3	4	5	6	7	8	9

ฉันต้องการเป็นครูมากที่สุด 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ถ้าฉันทำทุกอย่างใหม่ได้อีกครั้ง
ฉันก็จะไม่เลือกงานครู 1 2 3 4 5 6 7 8 9

นี่เป็นงานในอุดมคติของฉัน 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ฉันผิดหวังที่เลือกทำอาชีพครู 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ฉันพุดจาถูกอาชีพครู 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ฉันเชื่อว่าการสอนเป็นงานที่กดดันมาก 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ฉันถือว่างานสอนนักเรียนจะเป็นแรง
กดดัน 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ส่วนที่ 3

คุณคาดว่าสิ่งใดเป็นสาเหตุสำคัญของ 1 2 3 4 5 6 7 8 9

ความกดดันในการสอนสำหรับคุณ ไม่กดดัน กดดัน กดดัน กดดัน กดดันมาก
เลย เล็กน้อย ปานกลาง มาก ที่สุด

การปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น 1 2 3 4 5 6 7 8 9

การขาดความพยายามในการเรียนของนักเรียน 1 2 3 4 5 6 7 8 9

นักเรียนส่งเสียงดัง 1 2 3 4 5 6 7 8 9

การมีงานทำมากเกินไป (เช่น การเตรียมการสอน/การให้คะแนน) 1 2 3 4 5 6 7 8 9

การรักษาวินัยในห้องเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือหยาบคายของนักเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
การมีหน้าที่/ความรับผิดชอบพิเศษอื่นที่ต้องทำ (เช่น การสอนพิเศษ)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ห้องเรียนมีขนาดใหญ่	1	2	3	4	5	6	7	8	9
การขาดความสนใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
การขาดทรัพยากร	1	2	3	4	5	6	7	8	9
การติดต่อกับพ่อแม่/นักเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
การติดต่อกับครูคนอื่น	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของนักเรียน	1	2	3	4	5	6	7	8	9

ส่วนที่ 4

กรุณาวางกลมหมายเลขที่คิดว่าเป็นคำตอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ที่ถูกต้องที่สุด	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ฉันพอใจที่เลือกทำอาชีพครู	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ฉันพอใจกับสิ่งที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จประกอบอาชีพสอน	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ฉันรู้สึกดีกับการได้ทำงานเป็นครู	1	2	3	4	5	6	7	8	9

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มนักศึกษาวิชาชีพครูที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

1. ช่วงเวลาที่คุณกำลังฝึกปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น คุณมีความเชื่อมั่นในความสามารถของคุณมากน้อยเพียงไร และอย่างไร
 - 1.1 ด้านการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนในชั้นเรียน
 - 1.2 ด้านการจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนให้สนใจการเรียน เห็นคุณค่าในการเรียน
 - 1.3 ด้านเทคนิคการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น

บันทึกข้อมูล

2. ช่วงเวลาที่คุณกำลังฝึกปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น คุณมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับการจะต้องไปประกอบอาชีพครู หลังจากคุณเสร็จสิ้นการศึกษา

บันทึกข้อมูล

3. ช่วงเวลาที่คุณกำลังฝึกปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น สิ่งใดบ้างที่เป็นสาเหตุหลัก (ประมาณ 2-3 ประการ) ที่ทำให้คุณรู้สึกเครียดกับการสอน

บันทึกข้อมูล

4. ช่วงเวลาที่คุณกำลังฝึกปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น คุณรู้สึกพึงพอใจในอาชีพครูอย่างไรบ้าง

บันทึกข้อมูล

แบบบันทึกการสนทนากลุ่มประกอบวิชาชีพครูในระยะไม่เกิน 1 ปีการศึกษา

ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

- 1. ช่วงเวลาไม่ถึง 1 ปีการศึกษา ที่คุณได้มาประกอบวิชาชีพครูนั้น คุณมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวคุณมากน้อยเพียงไร และอย่างไร
 - 1.1 ด้านการควบคุมพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนในชั้นเรียน
 - 1.2 ด้านการจูงใจให้นักเรียนที่ไม่ตั้งใจเรียนให้สนใจการเรียน เห็นคุณค่าในการเรียน
 - 1.3 ด้านเทคนิคการสอนที่ส่งผลให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีขึ้น

บันทึกข้อมูล

- 2. ช่วงเวลาไม่ถึง 1 ปีการศึกษา ที่คุณได้มาประกอบวิชาชีพครูนั้น คุณมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับการจะต้องไปประกอบอาชีพครู หลังจากคุณเสร็จสิ้นการศึกษา

บันทึกข้อมูล

- 3. ช่วงเวลาไม่ถึง 1 ปีการศึกษา ที่คุณได้มาประกอบวิชาชีพครูนั้น สิ่งใดบ้างที่เป็นสาเหตุหลัก (ประมาณ 2-3 ประการ) ที่ทำให้คุณรู้สึกเครียดกับการสอน

บันทึกข้อมูล

- 4. ช่วงเวลาไม่ถึง 1 ปีการศึกษา ที่คุณได้มาประกอบวิชาชีพครูนั้น คุณรู้สึกพึงพอใจในอาชีพครูอย่างไรบ้าง

บันทึกข้อมูล

ประวัติคณะผู้วิจัย



ประวัติคณะผู้วิจัย คนที่ 1

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) รองศาสตราจารย์ เฉลียวศรี พิบูลชล
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mrs Chaleasri Piboonchol
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน
3. ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิจัยอิสระ
4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์
อิเล็กทรอนิกส์ chal@swu.ac.th
5. ประวัติการศึกษา

ปริญญา/สาขา	ปีที่จบ	สถาบัน
กศ.ม. (ภาษาและวรรณคดีอังกฤษ)	2521	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
กศ.บ.	2515	วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
Diploma in TESL	2528	Victoria University at Wellington, New Zealand
Advanced Cert. In Teacher Training	2533	University of London

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ
การสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพ
ในการทำวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละ
ผลงานวิจัย
 - 7.1 ชื่อเรื่อง การประเมินพัฒนาการสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้าน
ภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ชื่อผู้แต่ง เฉลียวศรี พิบูลชล และคณะ
แหล่งพิมพ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
การเผยแพร่
 1. ตีพิมพ์เผยแพร่ใน วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 24 ประจำปีการศึกษา 2545
 2. นำเสนอผลงานในงานการประชุมเชิงวิชาการ 'วัน มศว วิชาการ' ระหว่างวันที่ 22 - 24 พฤศจิกายน 2548
 - 7.2 ชื่อเรื่อง การศึกษาสภาพการสร้างงานวิจัยและผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะ
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : ปัจจัยเอื้อ อุปสรรค และ
แนวทางการพัฒนา
ชื่อผู้แต่ง เฉลียวศรี พิบูลชล และคณะ
การเผยแพร่ ตีพิมพ์เผยแพร่ใน วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 27 ประจำปีการศึกษา 2548

- 7.3 ชื่อเรื่อง แนวทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนที่มีความสามารถพิเศษ :
บทเรียนจากต่างประเทศ
- ชื่อผู้แต่ง เฉลียวศรี พิบูลชล และคณะ
- แหล่งพิมพ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- 7.4 ชื่อเรื่อง การพัฒนามาตรฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและ
กระบวนการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2544
- ชื่อผู้แต่ง เฉลียวศรี พิบูลชล และคณะ
- แหล่งพิมพ์ อยู่ระหว่างการวิเคราะห์ข้อมูล (ได้รับเงินสนับสนุนจาก สถาบันภาษาอังกฤษ
สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ)
- 7.5 ชื่อเรื่อง การศึกษาสถานภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้มีความสามารถพิเศษทางด้าน
ภาษาและวรรณกรรมของประเทศไทย
- ชื่อผู้แต่ง เฉลียวศรี พิบูลชล
- แหล่งพิมพ์ อยู่ระหว่างการจัดพิมพ์ (ได้รับเงินสนับสนุนจาก สถาบันส่งเสริมอัจฉริยภาพ
และนวัตกรรม การเรียนรู้ (สสอ))
- 7.6 ชื่อเรื่อง การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ
- ชื่อผู้แต่ง เฉลียวศรี พิบูลชล และคณะ
- แหล่งพิมพ์ อยู่ในระหว่างการดำเนินการ (ได้รับเงินสนับสนุนจากสำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา)

8. บทความทางวิชาการที่ตีพิมพ์และบทความที่นำเสนอ ณ การประชุมทางวิชาการนานาชาติ

8.1 *Rethinking Teacher Education in Thailand*

บทความทางวิชาการเสนอ ณ การประชุมทางวิชาการ *The 6th Asia TEFL International Conference* ณ โรงแรม The Sanur Paradise Plaza, Bali ในวันที่ 1 - 3 สิงหาคม 2551 (อยู่ในระหว่างการตีพิมพ์เป็นบทความโดยสมาคม Asia TEFL)

8.2 *Classroom Observation: A Way towards Professional Development*

บทความทางวิชาการเสนอ ณ การประชุมทางวิชาการ *The 2005 Southern Thailand ELT Conference* ณ โรงแรม เจ.บี. หาดใหญ่ สงขลา ในวันที่ 25 มกราคม 2548

8.3 *Teaching & Learning: Classroom Research for Life Long Professional Development*

บทความทางวิชาการเสนอ ณ การประชุมทางวิชาการ *Two Pillars: Teaching & Learning in ELT* ณ สถานสอนภาษา AUA ระหว่างวันที่ 29 - 30 ตุลาคม 2548

8.4 *In Search of a Self-directed Professional Development*

บทความทางวิชาการเสนอ ณ การประชุมนานาชาติ *PAC 5 at FEELTA 2004 Conference "Sharing Challenges, Sharing Solutions: Teaching Languages in Diverse Contexts"* ณ เมือง Vladivostok, Russia. June 24 - 27, 2004

8.5 *In Search of a Self-directed Professional Development (workshop)*

บทความทางวิชาการ เสนอ ณ การประชุมนานาชาติ *The 24th Annual Thailand TESOL International Conference: Prioritising Teacher Development* ณ โรงแรมโซฟิเทล ซอนแก่น ระหว่างวันที่ 29 - 31 มกราคม 2547

8.6 *Perspective on EFL in Thailand*

บทความทางวิชาการเสนอ ณ การประชุมทางวิชาการนานาชาติ *The 16th EA Education Conference* ณ เมือง Melbourne, Australia ระหว่างวันที่ 2 – 4 ตุลาคม 2546

8.7 *Perspective on EFL for Young Learners in Thailand*

บทความทางวิชาการเสนอ ณ การประชุมนานาชาติ TESOL 2003 : *Hearing Every Voice* ณ เมือง Baltimore, มลรัฐ Maryland, USA. ระหว่างวันที่ 25 – 29 มีนาคม 2546

8.8 *Diary Writing: Does it really Promote Critical Reflection ?*

บทความทางวิชาการเสนอ ณ การประชุมทางวิชาการนานาชาติ *The Fourth Pan-Asia Conference The Eleventh International Symposium and Book Fair on English Teaching ELT in Asian Contexts : Four PCs in the 21st Century* ระหว่างวันที่ 8 – 10 พฤศจิกายน 2545, Chien Tan Overseas Youth Activity Center, Taipei, Taiwan

8.9 รูปแบบการเรียนรู้การสอนสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษด้านภาษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

บทความตีพิมพ์ในวารสาร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 24 ประจำปีการศึกษา 2545 คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

8.10 *Educational Innovations in the Thai National English Textbooks for Primary Schools : "On the Springboard"*

บทความทางวิชาการเสนอ ณ การประชุมทางวิชาการนานาชาติ *International Conference on "Language Teaching : New Insight for the Language Teacher"* ระหว่างวันที่ 20 – 22 เมษายน 2541 ณ SEAMEO Regional Language Center, Singapore และได้รับการคัดเลือกให้ตีพิมพ์ลงใน Anthology Series 40 โดย SEAMEO Regional Language Center

8.11 *English Education in Thailand*

บทความลงตีพิมพ์ในวารสาร *Perspectives on Secondary School EFL Education*, Language Institute of Japan, Odawara, Japan, 1998

8.12 *Innovations in English textbook for Young Learners in Thailand*

บทความทางวิชาการเสนอ ณ การประชุมนานาชาติ *The Second Pan-Asia Conference* ณ กรุงโซล เกาหลี ระหว่างวันที่ 20 – 22 พฤษภาคม 2541

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) อาจารย์ ดร. นงคราญ วงษ์ศรี
- ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Dr. Nongkran Wongsri
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน
3. ตำแหน่งปัจจุบัน รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์
- วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์
- อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) เบอร์โทรศัพท์ : (02) 675 5304 (-12) เบอร์โทรสาร : (02) 675 53013
- E-mail Address: nongkran@saintlouis.or.th
5. ประวัติการศึกษา

ปี พ. ศ./ค.ศ.	ระดับการศึกษา	คณะวิชา/สถาบันการศึกษา
2530/1987	ระดับปริญญาตรี การศึกษามัธยมศึกษา (กศ. บ.) สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ (Librarian Science) วิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา (Educational Technology)	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2535/1992	ระดับปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ. ม.) สาขาวิชาการศึกษาคผู้ใหญ่ (Adult Education) - ปริญญานิพนธ์เรื่อง การศึกษาการใช้สื่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ทางไกลระดับมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2547/2004	ระดับปริญญาเอก Doctor of Philosophy (Ph. D.) in Educational Psychology - Thesis title: A cross-cultural and cross disciplinary comparison of some components of self-regulated learning	Faculty of Education and Arts The University of Newcastle Australia

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

เรื่องที่เชี่ยวชาญ	สาขาที่เชี่ยวชาญ
การสอน	จิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาการจูงใจ จิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม
การวิจัย	จิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาการจูงใจ จิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม
การแปลและหาความถูกต้องตรงประเด็นของเครื่องมือวิจัยแบบข้ามวัฒนธรรม	จิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพ
- ในการทำวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละ
- ผลงานวิจัย

ปี พ. ศ./ค.ศ.	ทุน	จากหน่วยงาน
2543- 2546	ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ณ ประเทศ Australia	วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
2545	ทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลการวิจัย (Conference Travel Scholarship) ระดับปริญญาเอก ณ ประเทศ Australia	The University of Newcastle, Australia
2545	ทุนสนับสนุนการวิจัย (Research Grant in Aid) ระดับปริญญาเอก ณ ประเทศ Australia	The University of Newcastle, Australia
2547	ทุนการศึกษาแลกเปลี่ยน (Group Study Exchange Scholarship) ณ ประเทศ Japan	The Rotary International and Rotary Foundation, USA.
2549	ทุนสนับสนุนการวิจัยระยะสั้น (Short-term Research Grant) เรื่อง The Design of Cross-cultural Research in Learning Strategies and Influence of Peers on Learning Behaviors and Academic Performance among German, Thai, and Sojourner Students at the Tertiary Level of Education ณ ประเทศ Germany (Wongsri, N., Boehnke, K. & Lietz, P.)	สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) หรือ The National Research Council of Thailand (NRCT) and Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) ประเทศ Germany
2549- 2550	ทุนสนับสนุนการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการพัฒนาชุมชนตามนโยบาย การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก กรณีศึกษาชุมชนในจังหวัดสมุทรปราการ (อ.ดร. สุวรรณิ ละออบักษิณ, อ.ดร. นงคราญ วงษ์ศรี และ ผศ. จินตนา อาจสันเทียะ)	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) หรือ The Thailand Research Fund
2551- 2552	ทุนสนับสนุนการวิจัยเรื่อง Comparative Australia-Thailand Analysis of the Influence of Goal Orientation, Volitional Strategies, and Study Approaches on Happiness among University Students (Wongsri, N., Anusanti, S. & Boyle, G.)	Saint Louis College, Thailand and Bond University, Australia
2551	ทุนสนับสนุนการประชุมทางวิชาการ (Conference Grant) เรื่อง The sixth Australian Universities International Alumni Conference 2008 (Futuropolis: The Way Ahead thru Alumni Connections) ณ ประเทศ Singapore	The University of Newcastle, Australia
2551	ทุนสนับสนุนการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Grant) เรื่อง The University of Newcastle Alumni Workshop ณ ประเทศ Singapore	The University of Newcastle, Australia

ผลงานทางวิชาการและการเผยแพร่

ปี พ. ศ./ค.ศ.	ผลงาน	การเผยแพร่
2545/20	Conference Paper: Wongsri, N., Cantwell, R. & Archer, J.	The International Education

ปี พ. ศ./ค.ศ.	ผลงาน	การเผยแพร่
02	(2002). The validation of measures of self-efficacy, motivation and self-regulated learning among Thai tertiary students.	Research Conference, Queensland, Australia
2546/20 03	Conference Paper: Wongsri, N., Cantwell, R. & Archer, J. (2003). The strategic flexibility questionnaires-A survey in Thai tertiary students.	The 10th European Conference on Research on Learning and Instruction, Padova, Italy
2548/20 05	Conference Paper: Wongsri, N., Cantwell, R. & Archer, J. (2005). Testing a multi-component model self-directedness: A comparison of Thai and Australian tertiary students' conceptions of self-directedness in learning.	The The Asian Applied Psychology International-Regional Conference, Thammasat University, Bangkok, Thailand
2549/20 06	Conference Paper: Wongsri, N., Cantwell, R. & Archer, J. (2006). Cultural factors in Thai tertiary students' conceptions of self-directed learning: Some qualitative evidence.	The 18th International Congress of Cross-Cultural Psychology, Spetses, Greece
2550/20 07	เอกสารคำสอนรายวิชาจิตวิทยาการเรียนรู้ (Psychology of Learning) 2550	วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
2551/20 08	เอกสารคำสอนรายวิชาจิตวิทยาการเรียนรู้ (Psychology of Learning) ฉบับปรับปรุง 2551	วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ประวัติคณะผู้วิจัยคนที่ 3

- ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางสาว ญาณิสา บุรณะชัยทวี
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Ms Yanisa Buranachaitavee
- เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน
- ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าภาควิชาภาษาศาสตร์
- ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก: ภาควิชาภาษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ประวัติการศึกษา

ปริญญา	ปีที่จบ	สถาบัน
ศษบ. ภาษาอังกฤษ(เกียรตินิยมอันดับสอง)	2522	มหาวิทยาลัยศิลปากร
Diploma in TESOL	2528	Victoria University of Wellington, New Zealand
กศม. ภาษาศาสตร์การศึกษา	2533	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ: จิตวิทยาภาษาศาสตร์, การสอนภาษา, ภาษาศาสตร์สังคม
- งานวิจัยที่ทำเสร็จและเผยแพร่แล้ว :

- ก. ญาณิสา บุรณะชัยทวิ (2549). การศึกษารูปแบบการเรียนรู้(Learning Styles) ของนิสิตวิชาโทภาษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์. วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 28 ประจำปีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 หน้า 81-97
- ข. วิจัยร่วม เรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานวิจัยและผลงานวิชาการของคณาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มศว : ปัจจัยเอื้อ อุปสรรค และแนวทางพัฒนา. วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 27 ประจำปีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548
- ค. บรรณาธิการ เรื่อง ผลงานวิจัยคณาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มศว พ.ศ. 2543-2545
- ง. วิจัยร่วม เรื่อง การวิเคราะห์หาทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงในสื่อมวลชนไทย (2551) ระยะเวลาดำเนินการ 1 ปี (วิจัยร่วมภายใต้โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม: วิถีการเลี้ยงดูสู่วิถีความพอเพียง)
- จ. วิจัยร่วม เรื่อง การวิเคราะห์ระบบหน่วยเสียงและโครงสร้างพยางค์ในการใช้ภาษาไทยและภาษาถิ่นของชนกลุ่มน้อยชาวกระเหรี่ยง
- ฉ. งานวิจัยเรื่อง สภาพการสื่อสารในคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. งานวิจัยที่อยู่ระหว่างการดำเนินงาน
- ก. วิจัยร่วม เรื่อง การศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของความเชื่อทางการงูใจและความผูกพันในการสอน ในช่วงเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปีแรกของการปฏิบัติงานวิชาชีพ

ประวัติคณะผู้วิจัย คนที่ 4

- ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นางอัญชลี จันทร์เสม
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mrs. Anchalee Jansem
- เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน
- ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์
- หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก ภาควิชาภาษาตะวันตก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทรศัพท์ 081-0122544
- ประวัติการศึกษา

ปริญญา	สถาบัน
กศ.บ. (เกียรตินิยม) (ภาษาอังกฤษ)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
กศ.ม. (การมัธยมศึกษา-การสอนภาษาอังกฤษ)	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
M.Ed. (TESOL)	University of South Australia
Ed.D. (Teacher Education-TESOL)	Illinois State University

- ประวัติการรับทุนวิจัย

ทุนอุดหนุนการวิจัย งบประมาณเงินรายได้คณะมนุษยศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2551 จำนวน เงิน 30,000 บาท

เรื่อง ผลของการใช้การเขียนสะท้อนคิดต่อการวางแผนการสอนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาลำดับสูง การสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ

7. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

- Classroom Discourse Analysis
- Bilingual Education
- Reflective Teaching & Reflective Practitioner

8. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

8.1 วิจัยเรื่อง Investigating Teacher Linguistic Adjustment in Grammatical Foreigner Talk Discourse When Teaching Low-Level Learners: Phonology ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ Studies in Second Language Teaching and Learning ปี 1999

8.2 เป็นผู้ร่วมวิจัย เรื่อง Reciprocal Service Learning Experiences and Their Relationships to Cognitive and Affective Domains และผลการวิจัยได้นำเสนอในงานสัมมนาทางวิชาการ The Summer Meeting of the Association of Teacher Educators ณ Washington, D.C.

8.2 กำลังวิจัยเรื่อง ผลของการใช้การเขียนสะท้อนคิดต่อการวางแผนการสอนของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาลำดับสูง การสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ ขณะนี้เสร็จสิ้นการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประวัติคณะผู้วิจัย คนที่ 5

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) อาจารย์พรณดี สอนิทรัพย์
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Ms Panwadee Sonthiasap
2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน
3. ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำและ หัวหน้าสาขาวิชาจิตวิทยา
คณะศิลปศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
4. หน่วยงานและสถานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
5. ประวัติการศึกษา

ปริญญา/สาขา	ปีจบ	สถาบัน
การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการปรึกษาและการแนะแนว)	2542	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
วิทยาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา)	2526	มหาวิทยาลัยมหิดล
อนุปริญญาพยาบาลและผดุงครรภ์	2522	โรงเรียนพยาบาลโรงพยาบาลมิชชัน

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย
- 7.1 ผู้ร่วมวิจัย เรื่อง การศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาปีที่ 1 ระดับอุดมศึกษา โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (กรณีศึกษาเฉพาะนักศึกษาปีที่ 1 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์) ระยะเวลาที่ทำ พ.ศ. 2544- 2546
- 7.2.1 ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง การศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนที่มีต่อบุคลิกภาพของนักศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ระยะเวลาที่ทำ พ.ศ. 2547 – 2551 (กำลังดำเนินการ)

