



**กระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
The Process of Self-Development to Quality Teachers in School
Under Office of the Basic Education Commission.**

**เสาวนีย์ เจียมจักร สมโภชน์ อเนกสุข สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร
มหาวิทยาลัยบูรพา**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานำร่อง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ปกครองในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 129 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกครูคุณภาพ 5 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 520 คน การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสม(Mixed Methods) ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปร 9 ตัวแปร โดย “ความต้องการ”และ “สภาพแวดล้อม” ส่งผลให้เกิด “ความตั้งใจ” จนนำไปสู่ “ความพยายาม” ซึ่งขึ้นอยู่กับ “โอกาส” “เป้าหมายและสิ่งจูงใจ” และความพยายามร่วมกับ “ความสามารถ” ส่งผลต่อ “การปฏิบัติงาน” นำไปสู่ “การเป็นครูคุณภาพ”

2. โมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร พบว่าตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ : กระบวนการ, การพัฒนาตนเอง, ครูคุณภาพ, การศึกษาขั้นพื้นฐาน



Abstract

The objectives of this research were create a model for self-development process for quality teachers and analyze the Confirmatory Factors obtained from the model for self-development process for quality teachers from a sample of teachers who have been in School under the supervision of the Basic Education Commission Office.

The Samples of pilot study included 129 individuals ranging from the members of administration, teachers, students and parents of schools that operate under the supervision of the Basic Education Commission Office and in-depth interviews was conducted on 5 quality teachers. Meanwhile, the sample for the analysis of the factors of self-development process for quality teachers were those 520 teachers from school under the supervision of The Office of Chanthaburi Primary Educational Service Region 1 and 2, with the applications of Stratified Random Sampling method.

This research was conducted with the applications of the Mixed Method and it yielded the results which are as follows;

1. Model for self-development process for quality teachers in School under the supervision of the Basic Education Commission Office was a result of the relationship of 9 variables which were ‘needs’ and ‘environment’ which created ‘tension’ that led to ‘effort’ in which depended on ‘opportunities’ and ‘goal and incentives’ whith the mixture of ‘abilities’ that undoubtedly affected ‘performance’ that would ultimately lead ones to become ‘quality teachers’.

2. The model for measurement of the 9 variables in the self-development process for quality teachers in School under the supervision of the Basic Education Commission Office found that all variable had related and matched the empirical data.

Keywords : The Process, Self Development, Quality Teachers, Basic Educational.



บทนำ

แผนงานพัฒนาคุณภาพการศึกษามีแนวนโยบายที่สำคัญ ประกอบด้วย การพัฒนาคุณภาพคน และการพัฒนาคุณภาพสังคม ภูมิปัญญา จุดเน้นในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านคุณภาพคน คือ คุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู คุณภาพหลักสูตรและการเรียน การสอน คุณภาพเทคโนโลยีและสื่อการศึกษา คุณภาพการบริหาร และจัดการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 57 และ 65) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมาเป็นอันดับแรก คุณภาพผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นสำคัญเพราะครูเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ หากครูมีคุณภาพแล้วก็จะสามารถจัดการเรียนรู้ บริหารจัดการและสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนโดยตรง การพัฒนาครูโดยสถาบันผลิตครู การพัฒนาโดยหน่วยงานหรือองค์กรที่ใช้ครู แม้แต่การพัฒนาโดยสถาบันต่างๆ ก็ยังไม่สำคัญเท่ากับการพัฒนาตนเองของครู การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตนเองของครูแต่ละคน เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เต็มที่สามารถดำเนินการสอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่หลักสูตรกำหนดได้ การพัฒนาครูต้องพัฒนาให้เกิดความรู้ ความชำนาญในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง มุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร ความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู และทำให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่อวิชาชีพของตน (คำพานัน คนไค, 2543, หน้า 55-56; ยนต์ ชุ่มจิต, 2550, หน้า 33-34) ครูในฐานะผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคนที่พึงจะไปถึงได้ จึงเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมอื่นๆ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิทยาการในโลกยุคปัจจุบัน (กมลพร บัณฑิตยานนท์, 2546, หน้า 298) ครูคุณภาพจึงเป็นครูที่มีการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการสอนทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีเพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูซึ่งเป็นแบบปฏิบัติที่ดี (Best practice) ในการสอนให้ประสบความสำเร็จ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูจนเป็นที่ยอมรับจากตนเอง ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้เรียน และผู้ปกครอง เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถทำให้ผู้เรียนผ่านมาตรฐานมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรกำหนด และนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิด

กระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Newstrom (2007) ซึ่งศักยภาพในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความสามารถและแรงจูงใจ “Potential performance (P) is a product of ability (A) and motivation (M).” $P = A \times M$ และ Ability = Knowledge x Skill; Motivation = Attitude x situation (Newstrom, 2007, pp. 14,101)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานำร่องด้วยแบบสอบถามปลายเปิดเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ปกครองในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 129 คน โดยกระจายตามภูมิภาคภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงใต้ แก่ จังหวัด เชียงใหม่ พัทลุง สมุทรปราการ นครนายก สระบุรี ปราจีนบุรี สระแก้ว จันทบุรี และตราด และสัมภาษณ์เชิงลึกครูคุณภาพ จำนวน 5 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random samples) โดยการแบ่งตามขนาดโรงเรียนเป็น 7 ขนาดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นจึงสุ่มโดยใช้สัดส่วน 20 เปอร์เซ็นต์ ของโรงเรียนแต่ละขนาดในแต่ละเขตพื้นที่โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random samples) มีโรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ได้จำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 520 คน



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานำร่อง เป็นแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยประเด็นที่สอบถามและสัมภาษณ์ครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้ ความจำเป็น สภาพแวดล้อม ความตึงเครียด โอกาส เป้าหมายและสิ่งจูงใจ ความพยายาม ความสามารถในการปฏิบัติงานและการเป็นครูคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ตัวแปรจำนวน 9 ตัวประกอบด้วย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย ด้านความต้องการ 13 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อม 11 ข้อ ด้านความตึงเครียด 8 ข้อ ด้านโอกาส 8 ข้อ ด้านเป้าหมายและสิ่งจูงใจ 9 ข้อ ด้านความพยายาม 10 ข้อ ด้านความสามารถ 10 ข้อ ด้านการปฏิบัติงาน 14 ข้อ และด้านการเป็นครูคุณภาพ 15 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์สอน การศึกษา วิทยฐานะ และรางวัลที่เคยได้รับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลการประเมินระดับการปฏิบัติของตนเอง ประกอบด้วย ด้านความต้องการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความตึงเครียด ด้านโอกาส ด้านเป้าหมายและสิ่งจูงใจ ด้านความพยายาม ด้านความสามารถ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการเป็นครูคุณภาพ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม (Item of Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา ด้านหลักสูตรและการสอน และด้านวิชาชีพครู รวม 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง .60 - 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้ ตัวแปรตัวที่ 1 ความจำเป็น มีค่าเท่ากับ .88 ตัวแปรที่ 2 สภาพแวดล้อม มีค่าเท่ากับ .93 ตัวแปรที่ 3 ด้านความตึงเครียด มีค่าเท่ากับ .90 ตัวแปรที่ 4 ด้านโอกาส มีค่าเท่ากับ .86 ตัวแปรที่ 5 ด้านเป้าหมายและสิ่งจูงใจ มีค่าเท่ากับ .93 ตัวแปรที่ 6 ด้านความพยายาม มีค่าเท่ากับ .92 ตัวแปรที่ 7 ด้านความสามารถ มีค่าเท่ากับ .93 ตัวแปรที่ 8 ด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ .95 และตัวแปรที่ 9 ด้านการเป็นครูคุณภาพ มีค่าเท่ากับ .92

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษานำร่องโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผลของการสังเคราะห์ผลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลจากการศึกษานำร่อง ซึ่งมีข้อค้นพบดังนี้

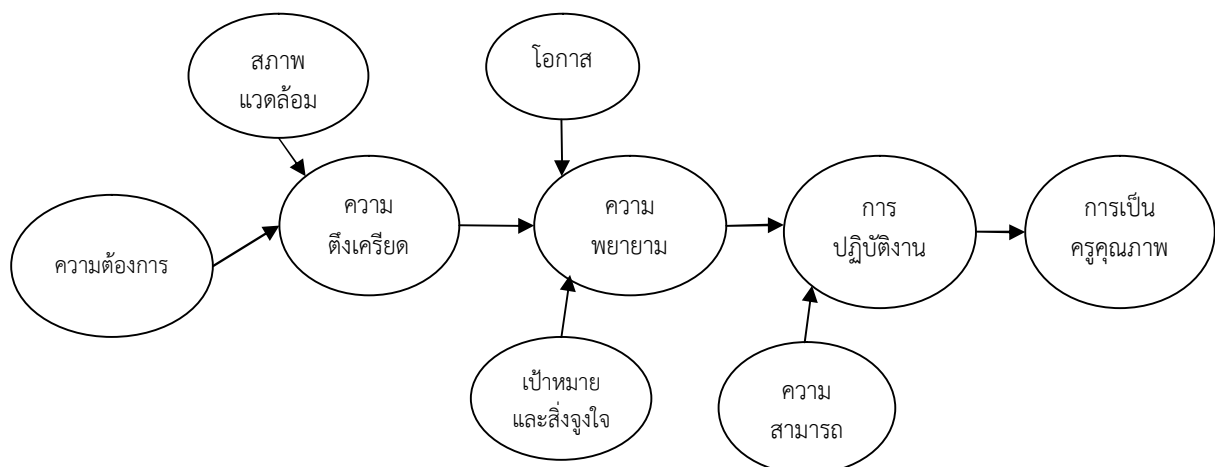
1.1 ผลการศึกษาเอกสารพบว่าตามแนวคิดของเดมมิ่ง เชื่อว่า แรงจูงใจภายในคือเครื่องผลักดันให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ (ราฟาเอว อาเกวญ, 256, หน้า 144) และ Newstrom (2007, p. 101) โมเดลการจูงใจในการปฏิบัติงานของคนมาจากความต้องการ ความจำเป็นภายในของบุคคลทำให้เกิดความตึงเครียด เป็นผลจากสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคลการมุ่งสู่เป้าหมาย และมีสิ่งจูงใจที่แตกต่างกันตามบริบทของบุคคลและอิทธิพลของวัฒนธรรม ศักยภาพในการปฏิบัติงานคือผลของความสามารถและแรงจูงใจ “Potential performance (P) is a product of ability (A) and motivation (M).” ซึ่งเขาได้กล่าวถึงสูตรศักยภาพในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้ $P = A \times M$ และ $Ability = Knowledge \times Skill$; $Motivation = Attitude \times situation$ (Newstrom, 2007, pp. 14,101) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากโมเดลแรงจูงใจเกิดจากความต้องการ (Needs) ก่อให้เกิดความตึงเครียด (Tension) โดยสิ่งแวดล้อม(Environment)มีผลร่วมด้วย ผลของสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดทำให้บุคคลมีเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ (Goals and incentives) แตกต่างกัน เมื่อมีโอกาส (Opportunity) แหล่งทรัพยากรเพียงพอคนก็จะลงมือทำงาน เป้าหมายและสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจทำให้ไปสู่ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Performance) (Newstrom ,2007, pp. 101-102)

1.2 ผลการศึกษานำร่องจากแบบสอบถามปลายปิดพบว่า ครูคุณภาพในความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 24 คน ครู จำนวน 39 คน นักเรียน จำนวน 32 คน และผู้ปกครอง จำนวน 32 คน พบว่าครูคุณภาพมีลักษณะดังนี้ ด้านคุณวุฒิ มีวุฒิการศึกษาทางครู มีความรู้ เข้าใจในวิชาที่สอนอย่างถ่องแท้ ค้นคว้าหาความรู้



ใหม่ๆ เพิ่มเติมเสมอ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันเทคโนโลยี ด้านการสอน มีทักษะ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญมีประสบการณ์ ในวิชาที่สอน มีความสามารถบูรณาการประยุกต์การเรียนการสอน มีวิธีสอนหลากหลายให้นักเรียนเข้าใจง่าย มีสื่อหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ครู ส่วนการพัฒนาตนเองจนเป็นครูคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกครูในโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับจากสังคม จากผู้ปกครอง นักเรียน และครูในโรงเรียนสอนดีมีคุณภาพ จำนวน 5 คน พบว่า จุดเริ่มต้นของการพัฒนาการสอนเกิดจากความสนใจ ความต้องการของตัวครูเองจากการรับการอบรม การส่งนักเรียนไปประกวดแข่งขัน ทักษะทางวิชาการ ความต้องการทำผลงานวิชาการ จากนั้นครูจึงทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปรึกษาคู่มือ มีต้นแบบ มีเครือข่าย แสวงหาเทคนิคมาพัฒนาผู้เรียน นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน แต่ก็ขึ้นอยู่กับบริบทของครูแต่ละคน เช่น ความพร้อมด้านทรัพยากร มีผู้บริหารสนับสนุน มีเครือข่ายแลกเปลี่ยน มีประสบการณ์การสอน มีความรู้ความสามารถด้านนั้นๆ โดยปรับเปลี่ยนวิธีสอนพัฒนาไปเรื่อยๆ จนทำให้นักเรียนบรรลุจุดประสงค์ตามที่ครูต้องการ และจุดสุดท้ายสิ่งที่ครูคิดว่าเพียงพอต่อการพัฒนาแล้วคือ นักเรียนมีความสุขกับการเรียน สามารถเรียนรู้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ นักเรียนมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ นักเรียนชนะการประกวดแข่งขันทางวิชาการ ส่วนครูเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นต้นแบบ เป็นที่ปรึกษา มีผลงานทางวิชาการ ได้เลื่อนตำแหน่ง และได้รับการยอมรับทางสังคมว่าสอนดีมีคุณภาพ

1.3 ผลการสังเคราะห์การศึกษาเอกสารและการศึกษานำร่องพบว่า กระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปร 9 ตัวแปร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครู

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของครูจนนำไปสู่การปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับว่าเป็นครูคุณภาพ เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปร 9 ตัวแปร โดย “ความต้องการ” และ “สภาพแวดล้อม” ส่งผลให้เกิด “ความตึงเครียด” จนนำไปสู่ “ความพยายาม” ซึ่งขึ้นอยู่กับ “โอกาส” “เป้าหมายและสิ่งจูงใจ” และ ความพยายามกับ “ความสามารถ” นำไปสู่ “การปฏิบัติงาน” จนนำไปสู่ “การเป็นครูคุณภาพ”

โดยตัวแปรแต่ละตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพ มีโครงสร้างและรายละเอียดของตัวแปร ดังต่อไปนี้ ตัวแปรความจำเป็น ตัวแปรสภาพแวดล้อม ตัวแปรความตึงเครียด ตัวแปรโอกาส ตัวแปรเป้าหมายและสิ่งจูงใจ ตัวแปรความพยายาม ตัวแปรความสามารถ ตัวแปรการปฏิบัติงาน และตัวแปรการเป็นครูคุณภาพ

1) ตัวแปรความต้องการ (Needs : Nee) เป็นความต้องการจำเป็นที่ครูต้องพัฒนาตนเอง มีโครงสร้างของตัวแปรประกอบด้วย ด้านย่อย 3 ด้าน คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการความสำเร็จ ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ก. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation : Aff) ได้แก่ การไว้วางใจ การใกล้ชิดสนิทสนม การเป็นที่ยอมรับ การช่วยเหลือ

ข. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power : Pow) ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง การเป็นหัวหน้า การเป็นผู้เชี่ยวชาญ การมีชื่อเสียง

ค. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : Ach) ได้แก่ การชนะการประกวด การผ่านการประเมิน การมีผลงานดีเด่น การบรรลุความสามารถที่แท้จริงของตน



2) ตัวแปรสภาพแวดล้อม (Environment : Env) เป็นสถานการณ์ สภาพการณ์ที่แวดล้อมตัวครู มีโครงสร้างของตัวแปรประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือ

ก. ด้านวัฒนธรรม (Culture : Cul) ได้แก่ บารมีส่วนบุคคล ตำแหน่งหน้าที่ ความเชี่ยวชาญ

ข. ด้านสังคม (Social : Soc) ได้แก่ การมีส่วนร่วม การมีแบบอย่าง การมีผู้ช่วยเหลือแนะนำ การมีเครือข่าย

ค. ด้านเหตุการณ์ (Situational : Sit) ได้แก่ การสอบ การประเมิน การประกวด การแข่งขัน

3) ตัวแปรความตึงเครียด (Tension : Ten) คือภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อครูต้องเผชิญกับความกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ถูกบีบคั้น ขัดขวางทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ มีโครงสร้างของตัวแปรประกอบด้วยด้านย่อย 2 ด้าน คือ

ก. ความกดดันภายในตัวบุคคล (Inner : Inn) ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์

ข. ความกดดันภายนอก (External : Ext) ได้แก่ นักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร นโยบาย กฎระเบียบ

4) ตัวแปรโอกาส (Opportunity : Opp) เป็นความเป็นไปได้ที่สิ่งตัวอย่างเหมาะสมที่ครูจะพัฒนาตนเอง มีโครงสร้างของตัวแปรประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือ

ก. การประกวดแข่งขัน (Contest : Con) ได้แก่ การไปประกวดแข่งขันทักษะทางวิชาการ

ข. ทรัพยากร (Resource : Res) ได้แก่ โรงเรียน การสนับสนุน ทุนทรัพย์

ค. การอบรมสัมมนา (Simina : Sim) ได้แก่ การไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

5) ตัวแปรเป้าหมายและสิ่งจูงใจ (Goals and incentives : Goa) คือตัวกระตุ้นหรือตัวล่อจูงใจให้ครูพอใจที่จะพัฒนาตนเอง มีโครงสร้างของตัวแปรประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือ

ก. รางวัล (Reward : Rew) ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่ายกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ

ข. ผลงานทางวิชาการ (Academic performance : Aca) ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ

ค. นักเรียน (Student : Stu) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการแข่งขันทักษะ

6) ตัวแปรความพยายาม (Effort : Eff) คือการทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะหาวิธีที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติการสอนแบบใหม่ที่จะทำให้ตนเองสอนได้ดีขึ้นกว่าเดิม มีโครงสร้างของตัวแปรประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือ

ก. การศึกษาค้นคว้า (Search : Sea) ได้แก่ การสืบค้น การเสาะหา การแสวงหา

ข. การฝึก (Train : Tra) ได้แก่ การฝึกหัด การซ้อม การทดลอง

ค. การสร้างนวัตกรรม (Innovation : Ino) ได้แก่ สื่อ อุปกรณ์ วิธีการ เครื่องมือ คู่มือ แบบฝึก

7) ตัวแปรความสามารถ (Ability : Abi) คือ ศักยภาพของครูในการปฏิบัติการสอน มีโครงสร้างของตัวแปรประกอบด้วยด้านย่อย 2 ด้าน คือ

ก. ความรู้ (Knowledge : Kno) ได้แก่ หลักสูตร เนื้อหาวิชา สื่อและเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล

ข. ทักษะ (Skill : Ski) ได้แก่ เทคนิค วิธีสอน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ

8) ตัวแปรการปฏิบัติงาน (Performance : Per) คือการทำงานตามหน้าที่ครู มีโครงสร้างของตัวแปรประกอบด้วยด้านย่อย 2 ด้าน คือ

ก. งานการเรียนการสอน (Teach : Tea) ได้แก่ การวางแผน การเตรียม การสอน การประเมินผล การบูรณาการ การประยุกต์ การสร้างสรรค์ในกลุ่มสาระวิชาที่รับผิดชอบ

ข. งานอื่นที่โรงเรียนมอบหมาย (Other Work : Oth) ได้แก่ งานสนับสนุนการเรียนการสอน งานประสานชุมชน

9) ตัวแปรการเป็นครูคุณภาพ (Quality Teachers : Qta) คือรางวัลทางสังคมที่ผู้สอนได้รับจากสังคมและความรู้สึกถึงคุณค่าที่มีในตน มีโครงสร้างของตัวแปรประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือ

ก. ด้านการยอมรับจากสังคมและตนเอง

(Acceptance : Acc)

ข. ด้านคุณภาพนักเรียน (Quality Students : Qst)

ค. ด้านรางวัลที่ได้รับ (Award : Awa)

โครงสร้างและรายละเอียดของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่กล่าวข้างต้น เป็นผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและการศึกษานำร่อง ซึ่งในผลการวิจัยข้อ 2 ผู้วิจัยจะทำการยืนยันโมเดลการวัดของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 9 ตัวแปร คือ ความต้องการ สภาพแวดล้อม ความตึงเครียด โอกาส เป้าหมาย และสิ่งจูงใจ ความพยายาม ความสามารถ และการปฏิบัติงานการเป็นครูคุณภาพ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรความต้องการ พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ได้วิจัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย



พิจารณาจากค่า Chi-Square ค่า RMSEA และค่า GFI ซึ่งพบว่า ค่า Chi-Square = 50.48 (df = 38, P-value = 0.085) ค่า RMSEA = 0.025 และค่า GFI = .975

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล การวัดตัวแปรสภาพแวดล้อม พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ยุวิชัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square ค่า RMSEA และค่า GFI ซึ่งพบว่า ค่า Chi-Square = 48.49 (df = 35, P-value = 0.064) ค่า RMSEA = 0.027 และค่า GFI = .998

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล การวัดตัวแปรความตั้งใจซื้อ พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ยุวิชัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square ค่า RMSEA และค่า GFI ซึ่งพบว่า ค่า Chi-Square = 17.17 (df = 14, P-value = 0.247) ค่า RMSEA = 0.021 และค่า GFI = .99

2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล การวัดตัวแปรโอกาส พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ยุวิชัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square ค่า RMSEA และค่า GFI ซึ่งพบว่าค่า Chi-Square = 16.58 (df = 12, P-value = 0.166) ค่า RMSEA = 0.027 และค่า GFI = .992

2.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล การวัดตัวแปรเป้าหมายและสิ่งจูงใจ พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ยุวิชัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square ค่า RMSEA และค่า GFI ซึ่งพบว่าค่า Chi-Square = 1.50 (df = 6, P-value = 0.960) ค่า RMSEA = 0.000 และค่า GFI = .999

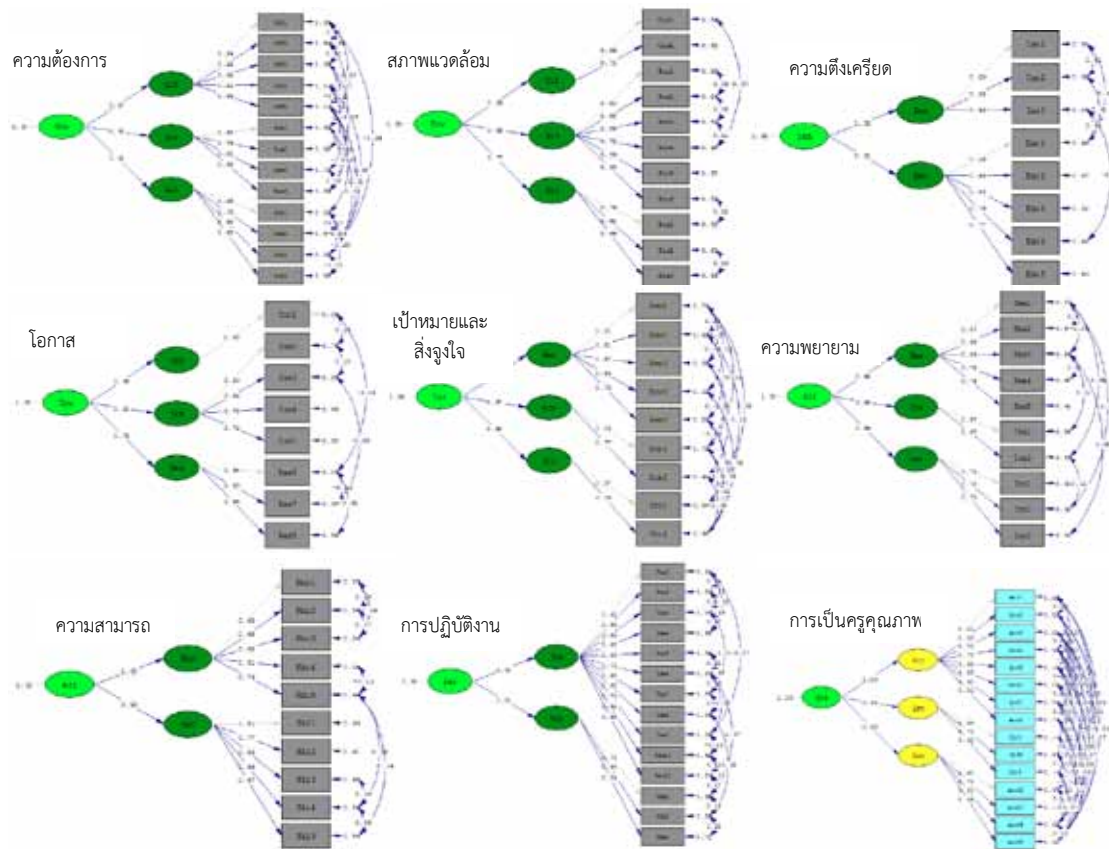
2.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล การวัดตัวแปรความพยายาม พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ยุวิชัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square ค่า RMSEA และค่า GFI ซึ่งพบว่า ค่า Chi-Square = 36.19 (df = 24, P-value = 0.053) ค่า RMSEA = 0.031 และ ค่า GFI = .986

2.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล การวัดตัวแปรความสามารถ พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ยุวิชัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square ค่า RMSEA และค่า GFI ซึ่งพบว่า ค่า Chi-Square = 269.46 (df = 34, P-value = 0.000) ค่า RMSEA = 0.116 และ ค่า GFI = .987

2.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล การวัดตัวแปรการปฏิบัติงาน พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ยุวิชัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square ค่า RMSEA และค่า GFI ซึ่งพบว่า ค่า Chi-Square = 65.41 (d = 55, P-value = 0.159) ค่า RMSEA = 0.019 และ ค่า GFI = .982

2.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดล การวัดตัวแปรการเป็นครูคุณภาพ พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ยุวิชัยสร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square ค่า RMSEA และ ค่า GFI ซึ่งพบว่าค่า Chi-Square = 39.86 (df = 32, P-value = 0.160) ค่า RMSEA = 0.022 และ ค่า GFI = .990

สรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ยุวิชัยสร้างขึ้นทั้ง 9 ตัวแปรสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร ตามแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร

สรุปและอภิปรายผล

สรุปการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปร 9 ตัวแปร โดย “ความต้องการ” และ “สภาพแวดล้อม” ส่งผลให้เกิด “ความตึงเครียด” จนนำไปสู่ “ความพยายาม” ซึ่งขึ้นอยู่กับ “โอกาส” “เป้าหมายและสิ่งจูงใจ” และความพยายามกับ “ความสามารถ” นำไปสู่ “การปฏิบัติงาน” จนนำไปสู่ “การเป็นครูคุณภาพ”

โดยตัวแปรแต่ละตัวแปร มีโครงสร้างของตัวแปร ดังนี้ 1) ตัวแปรความต้องการ ประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการมีอำนาจ และ ความต้องการความสำเร็จ 2) ตัวแปรสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือด้านวัฒนธรรม ด้านสังคม และด้านเหตุการณ์

3) ตัวแปรความตึงเครียด ประกอบด้วยด้านย่อย 2 ด้าน คือ ความกดดันภายในตัวบุคคล และความกดดันภายนอก 4) ตัวแปรโอกาส ประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือ การประกวดแข่งขัน ทรัพยากร และการอบรมสัมมนา 5) ตัวแปรเป้าหมายและสิ่งจูงใจ ประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือรางวัล ผลงานทางวิชาการ และนักเรียน 6) ตัวแปรความพยายาม ประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือการศึกษาค้นคว้า การฝึก และการสร้างนวัตกรรม 7) ตัวแปรความสามารถ ประกอบด้วยด้านย่อย 2 ด้าน คือความรู้ และทักษะ 8) ตัวแปรการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านย่อย 2 ด้าน คืองานการเรียนการสอน และงานอื่นที่โรงเรียนมอบหมาย 9) ตัวแปรการเป็นครูคุณภาพ ประกอบด้วยด้านย่อย 3 ด้าน คือด้านการยอมรับจากสังคมและตนเอง ด้านคุณภาพนักเรียน และด้านรางวัลที่ได้รับ

2. โมเดลการวัดตัวแปรในกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร พบว่ารูปแบบของโมเดลการวัดเชิงทฤษฎีตามที่ถูกวิจัยสร้างขึ้นทั้ง 9 ตัวแปรสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



อภิปรายผลการวิจัย

กระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพเป็นผลของความสามารถและแรงจูงใจ นั่นคือ การปฏิบัติงานของครูมาจากองค์ประกอบหลัก 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก คือ ความสามารถ มีตัวประกอบย่อยอีก 2 ตัว ได้แก่ ความรู้ และทักษะ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 คือแรงจูงใจ ประกอบด้วยเจตคติ และสภาพการณ์ของบุคคล ซึ่ง Newstrom (2007, pp. 14,101) ได้ขยายความโมเดลแรงจูงใจการปฏิบัติงานว่าเมื่อบุคคลเกิดจากความต้องการ (Needs) ก่อให้เกิดความตึงเครียด (Tension) โดยสิ่งแวดล้อม (Environment) มีผลร่วมด้วย ผลของสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความตึงเครียดทำให้บุคคลมีเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ (Goals and incentives) แตกต่างกัน เมื่อมีโอกาส (Opportunity) แล่งทรัพยากรเพียงพอคนก็จะลงมือทำงาน เป้าหมายและสิ่งจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจทำไปสู่ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Performance) (Newstrom ,2007, pp. 101 - 102) ดังนั้นรูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพ จึงประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ โมเดลแรงจูงใจ ที่ประกอบด้วย ความต้องการ สิ่งแวดล้อม ความตึงเครียด โอกาสและเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ ความพยายาม ส่งผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานร่วมกับความสามารถของครูแต่ละคน นำไปสู่การเป็นครูคุณภาพ

ผลการวิจัยในบทความนี้เป็นการพัฒนารูปแบบกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาจากปรากฏการณ์จริงจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตปรี เขต 1 และเขต 2 ผ่านระเบียบวิธีวิจัยในเชิงคุณภาพ หลังจากนั้นเป็นการยืนยันองค์ประกอบตัวแปรซึ่งมีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูคุณภาพโดยการยืนยันตัวแปร การวิจัยต่อจากนี้จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 9 ตัวในความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร บัณฑิตยานนท์, 2546. **แนวปฏิบัติสำหรับครูเพื่อรองรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คำหามาน คนโค. 2543. **ทางก้าวหน้าของครุมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- ยนต์ ชุ่มจิต. 2550. **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ราฟาเอว อาเกวโน. 2556. **ดร.เดมมิ่ง อเมริกันชนผู้ปฐาฐานเรื่องคุณภาพให้ญี่ปุ่น** (ชูเกียรติ ชาญสง่าเวช, (แปล). กรุงเทพฯ : ฝ่ายสำนักพิมพ์ สถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553. **แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) : ฉบับสรุป**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- Newstrom, John W. 2007. **Organizational behavior : human behavior at work**. 12th ed. New York : McGraw - Hill.