

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูนอกจากเป็นอาชีพที่มีบทบาทและหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ ให้เป็นผู้มีความรู้ มีระเบียบวินัย และเป็นคนดีของสังคม ครูยังได้รับการคาดหวังจากสังคม เช่น ต้องสอนเก่ง มีความรู้ความสามารถ สามารถดูแลนักเรียนที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา พื้นฐานความรู้ และพฤติกรรม ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับอาชีพครู มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและบุคคลอื่นในชุมชน จากความคาดหวังของสังคม และจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับครู ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมอยากเห็นบทบาทของครูตามที่คาดหวังไว้ จึงทำให้ครูต้องปรับตนเองตามความคาดหวังของสังคม และกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ อีกทั้งการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ทำให้ครูต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นในการเตรียมทำหลักสูตรของโรงเรียน การจัดทำแผนการสอน และเปลี่ยนแปลงการวัดและประเมินผลของนักเรียน นอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับการทำงานในรูปแบบใหม่ เพื่อให้ผ่านการตรวจประเมินมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้นครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรับผิดชอบ ต่องานสูงขึ้น และได้รับความคาดหวังในผลงานมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม (ทศพล บุญธรรม, 2547, หน้า 1) นอกจากนี้ภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นและความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทของครูแล้ว ครูยังต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนของนโยบายด้านการศึกษา ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การต้องเร่งพัฒนาตนเอง และต้องปฏิบัติตามความต้องการของผู้ปกครองนักเรียน บัณฑิตต่าง ๆ ดังที่กล่าวมานี้ ได้สร้างแรงกดดันในการปฏิบัติงานให้กับครู ส่งผลให้ครูมีความเสี่ยงต่อภาวะความเครียดมากยิ่งขึ้น จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่ครูเป็นหนึ่งในอาชีพที่มีความเครียดมากที่สุด (Johnson et al., 2005 cited in Brackett, Palomera, Amojsa-Kaja, Reyes, & Salovey, 2010, p. 406)

ความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงลบ เช่น ความคับข้องใจ (Frustration) ความวิตกกังวล (Anxiety) และความรู้สึกซึมเศร้า (Depression) โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สภาวะร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากปกติ (Kyriacou, 2001) ความเครียดจากการปฏิบัติงานในระดับสูง นอกจากมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยแสดงออกเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น เฉื่อยชา ขาดงานบ่อย การทำงานขาดประสิทธิภาพ การตัดสินใจไม่ดี ขาดสมาธิในการทำงาน ควบคุมตนเองไม่ได้ ไม่สามารถทำงานให้เสร็จสิ้น ความสนใจในงานลดลงและคุณภาพในการทำงานต่ำ (Schultz, 1998 อ้างถึงใน เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์, 2546) ผลการศึกษาของซัตเตอร์แลนด์ และคูเปอร์ (Suterland & Cooper, 1991 cited in Travers & Cooper, 1996) พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงส่งผลเสียต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม การทำงาน สอดคล้องกับ เจปสัน และฟอเรสต์ (Jepson & Forrest, 2006) ที่กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ส่งผลกระทบเชิงลบอย่างมากต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของครู การตัดสินใจ สุขภาพกาย สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของครูโดยรวม

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานในทุกอาชีพ หลายสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ เช่น จิตวิทยาทางการศึกษา สังคมศึกษา และสาขาวิชาทางการจัดการองค์กร ต่างให้ความสนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ผลของการศึกษามีความสอดคล้องกันว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำนาย สุขภาพและความสุขของบุคคลได้อย่างชัดเจน (Diaz-Serrano & Cabral Vieira, 2005) แคมพรารา บาร์บาราเนลโล บอร์กอกนี และสเตคา (Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2003) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานของครูว่า เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของครู ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความสุขและมีความพอใจในงานที่ทำ ผลการศึกษาของแคมพรารา และคณะ (Caprara et al., 2003) พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และระบุว่าทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู (Teacher Collective Efficacy: TCE) ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครูในด้านบวก

แม้ครูจำนวนมากมีความพึงพอใจในงานของตน แต่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ความคาดหวังของสังคมต่อผลการสอนของครูในระดับสูง ภาระงานที่ขาดการพัฒนาไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง และไม่ได้รับการประเมินผลงาน ส่งผลให้ครูต้องเผชิญกับความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความเครียดในการปฏิบัติงานของครู นอกจากจะส่งผลให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง (Betoret, 2006; Skaalvik & Skaalvik, 2007) ยังส่งผลกระทบเชิงลบต่อ ประสิทธิภาพของครู และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (Abel & Sewell, 1999; Kokkinos, 2007) ผลกระทบจากความเครียดในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัญหาที่ร้ายแรง สามารถก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ความรู้สึกซึมเศร้า ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การขาดงาน และความพึงพอใจในงานลดลง จนในที่สุดนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากอาชีพครู (Betoret, 2006; Jepson & Forrest, 2006) ไคเรียคู (Kyriacou, 2001) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยากในสถานการณ์ปัจจุบัน แต่ครูในโรงเรียนที่มีการสื่อสารที่ดีระหว่างคณะครู มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานเป็นกลุ่ม จะสามารถช่วยผ่อนคลายความเครียดในการปฏิบัติงานของครูให้ลดลงได้ ครูมีความพยายาม ความมุ่งมั่น และความพึงพอใจในงานสูงขึ้น อีกทั้งยังระบุว่า ภาระงาน พฤติกรรมของนักเรียน และความกดดันด้านเวลา เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรีนกลาส และเบิร์ค (Greenglass & Burke, 2003) และชาเพลน (Chaplain, 2008) ที่พบว่า ภาระงานและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน เป็นสองปัจจัยหลักที่ทำให้ครูเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

แม้ว่าครูจำนวนมากต้องเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจาก พฤติกรรมของนักเรียน และความกดดันจากการปฏิบัติงานที่มีปริมาณมาก (Manthei, Gilmore, Tuck, & Adair, 1996 cited in Goker, 2012) แต่อย่างไรก็ตามความเครียดในการปฏิบัติงานของครูอาจลดลงได้ด้วยการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียน และจากการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู นั่นคือการรับรู้ของครูในฐานะการเป็นสมาชิกของกลุ่มและได้ตัดสินใจความสามารถของกลุ่มหรือคณะครูในโรงเรียนว่า สามารถทำงานร่วมกันเพื่อปรับปรุงการเรียน

การสอนและพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ความสามารถของกลุ่มเป็นความเชื่อในความสามารถของกลุ่ม เพื่อจัดระบบและดำเนินการตามแนวทางที่วางไว้ร่วมกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ประสบผลสำเร็จในระดับที่ต้องการ (Bandura, 1997) การรับรู้ความสามารถของกลุ่มเกิดจากการได้รับข้อมูล 4 แหล่ง คือ ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) การได้สังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) การชักนำทางสังคม (Social Persuasion) และการกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) ครูได้รับข้อมูลเหล่านี้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณะครูภายในกลุ่ม (Goddard & Goddard, 2001) โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ครูทำงานร่วมกันเป็นระบบสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ผู้บริหาร และนักเรียน ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาของแบนดูรา (Social Cognitive Theory) กล่าวว่า ทั้งการรับรู้ความสามารถของตนเองและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มมีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึก คิด ทักษะคิด แรงจูงใจ การตัดสินใจ การกระทำ การดำเนินชีวิต และความเชื่อในผลลัพธ์ร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถก่อให้เกิดบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะกระตือรือร้น ท้อแท้ หรือหมดหวัง (Bandura, 1993, 1997; Tschannen-Moran & Barr, 2004)

ผลการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและบรรยากาศทางด้านวิชาการ (Bandura, 1993; Klassen et al., 2008) โรงเรียนที่ครูมีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในระดับสูง แสดงให้เห็นถึงความอดทน และความยืดหยุ่นของครู เมื่อต้องเผชิญกับพฤติกรรมของนักเรียนที่ยากต่อการสอน พยายามที่จะปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน มีการสอนพิเศษสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ ออกแบบการสอนเพื่อเร่งแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น มีการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนอย่างเอาใจใส่ เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ทำให้ครูใช้เวลาอันน้อยลงในประเด็นปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน และใช้เวลามากขึ้นเพื่อจัดการสอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูในโรงเรียนที่มีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในระดับสูง จะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรู้สึกของความรับผิดชอบร่วมกัน การดำเนินงานของโรงเรียนตั้งอยู่บนพื้นฐานด้านวิชาการ ครูผู้สอนจะกำหนดมาตรฐานที่ทำนายสำหรับนักเรียน ทำการสอนนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ ครูมีความเชื่อว่านักเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายของการศึกษาในระดับสูงได้ มีความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และไม่กล่าวโทษผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในระดับต่ำว่า มีสาเหตุมาจากสภาพทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำ การขาดความสามารถของนักเรียน หรือภูมิหลังของครอบครัว โดยครูจะพยายามหาวิธีการเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นอยู่เสมอ (Bandura, 1997 cited in Tschannen-Moran & Barr, 2004)

จะเห็นได้ว่าครูที่มีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในระดับสูง มีคุณลักษณะที่สำคัญหลายอย่างที่สามารถเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้การปฏิบัติงานของครูสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นการสร้างประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จให้กับครู ประสบการณ์ของความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะเพิ่มความเชื่อมั่นในการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู และลดความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์จากความสำเร็จนี้ หากได้รับบ่อยครั้งก็ยิ่งทำให้ครูรับรู้ว่าคุณมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ครูจะไม่ท้อถอยถึงแม้จะไม่ประสบความสำเร็จในบางครั้ง โดยเฉพาะถ้า

การไม่ประสบความสำเร็จนั้น สามารถแก้ไขได้ด้วยความพยายาม ครูก็จะเพิ่มความพยายามมากขึ้น (Bandura, 1997) ประสบการณ์ของการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และในที่สุดจะส่งผลให้ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูลดลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โกเคอร์ (Goker, 2012) ที่พบว่า ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จจะเพิ่มการรับรู้ความสามารถความสามารถของกลุ่มครูให้สูงขึ้น และส่งผลให้ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูลดลง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงานของครู แต่การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูอาจช่วยให้ความพึงพอใจในงานของครูสูงขึ้น และลดผลกระทบด้านลบของความเครียดในการปฏิบัติงานของครู และแม้จะเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าความพึงพอใจในงานของครูมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูและโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาด้านจิตวิทยาทางการศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่ มุ่งศึกษาเพียงปัจจัยด้านความเชื่อส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียนเป็นด้านหลัก เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง การตระหนักในคุณค่าของตนเอง และความภูมิใจในตนเอง ส่วนการศึกษาอิทธิพลของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู มีการศึกษาเพียงจำนวนน้อยเท่านั้น (Klassen, 2010) อีกทั้งการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของครูที่ผ่านมาจำนวนมากใช้มาตรวัดเพียงรายการเดียว วัดระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม (Manthei et al., 1996; Jepson & Forrest, 2006) แต่เนื่องจากความเครียดในการปฏิบัติงานของครูมีหลายแง่มุม การใช้มาตรวัดเพียงรายการเดียว หรือมิติเดียววัดความเครียดในการปฏิบัติงานของครูโดยรวม อาจสร้างความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของครูได้ (Kyriacou, 2001)

ในฐานะครูผู้สอน การศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของครู การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู และความพึงพอใจในงานของครู จะเป็นฐานข้อมูลที่สร้างความเข้าใจในบทบาทและความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู ที่อาจช่วยลดผลกระทบด้านลบของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อความพึงพอใจในงานของครู ซึ่งการศึกษานี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครู และการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู โดยใช้เทคนิคโมเดลลิสเรลวิเคราะห์อิทธิพลแบบมีตัวแปรแฝง ผู้วิจัยคาดว่าผลการศึกษานี้จะช่วยให้คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงบทบาท และความสำคัญของการสร้างการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่อาจช่วยป้องกัน หรือลดผลกระทบด้านลบจากความเครียดในการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนต่อไป

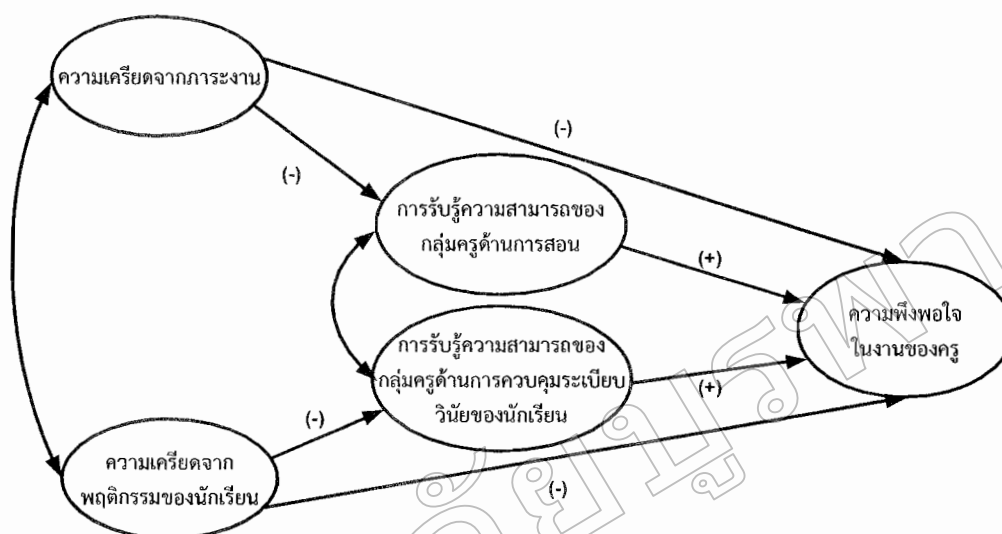
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครู และการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาของแบนดูรา (Bandura, 1997) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองและกลุ่มมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ความคิด การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การกระทำ การดำรงชีวิต การปฏิบัติงาน และระบบความเชื่อในผลลัพธ์ของกลุ่มส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมที่มีลักษณะกระตือรือร้นหรือต่อต้านต่อระบบสังคมของโรงเรียน ร่วมกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นการบำบัดความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการความสำเร็จขั้นสูง (Self-Actualization) ทฤษฎีของมาสโลว์มีหลักการว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจขึ้น และใช้แนวคิดที่ได้จากการประมวลเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของครู เป็นแนวคิดพื้นฐานในการทำวิจัยฉบับนี้ ทำการคัดเลือกตัวแปรและกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงในโมเดลตามแนวคิดของ คลาเซน (Klassen, 2010) และโกเคอร์ (Goker, 2012) ที่กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของครู เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลตามสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครู และการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู

สมมติฐานในการวิจัย

1. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ตัวแปรความเครียดจากภาระงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานของครู ส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน

3. ตัวแปรความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความพึงพอใจในงานของครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานของครู ส่งผ่านตัวแปรการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน

4. ตัวแปรความเครียดจากภาระงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน

5. ตัวแปรความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน

6. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู

7. ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รูปแบบความสัมพันธ์และอิทธิพลของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู
2. คณะครูและผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูให้กับครูในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนที่ครูมีการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูในระดับสูง จะทำให้คณะครูและผู้บริหารพยายามร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ในด้านบวกกับนักเรียน ก่อให้เกิดบรรยากาศหรือวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะกระตือรือร้นที่จะพยายามปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน มีการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนอย่างเอาใจใส่ อันจะเป็นปัจจัยช่วยส่งเสริมให้ภารกิจในการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษา คือ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดตั้งแต่ขนาดกลางขึ้นไป รวมทั้งสิ้นจำนวน 103 โรงเรียน มีครูจำนวน 5,627 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี, 2555 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2555)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2555 ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดตั้งแต่ขนาดกลางขึ้นไป จำนวน 16 โรงเรียน มีครูจำนวน 450 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก เป็นตัวแปรเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความเครียดจากภาระงาน และความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน

3.2 ตัวแปรแฝงภายใน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูและความพึงพอใจในงานของครู จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน และความพึงพอใจในงานของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเครียดในการปฏิบัติงานของครู (Teacher Stress on Work) หมายถึง ประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงลบ เช่น ความกดดัน ความคับข้องใจ ความวิตกกังวล ความเหนื่อยหน่าย ความท้อแท้ และความรู้สึกซึมเศร้า โดยมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้สภาวะร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของครูเปลี่ยนแปลงไปจากปกติ

2. ความเครียดจากภาระงาน (Teacher Stress from Workload) หมายถึง ประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงลบ เช่น ความกดดัน ความคับข้องใจ ความวิตกกังวล

ความเหนื่อยหน่าย ความท้อแท้ และความรู้สึกซึมเศร้า โดยมีสาเหตุมาจากภาระงานของครู ส่งผลให้สภาวะร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของครูเปลี่ยนแปลงไปจากปกติ

3. สถานการณ์ที่ทำให้ครูเกิดความเครียดจากภาระงาน ได้แก่

3.1 ด้านปริมาณงาน หมายถึง ภาระงานที่ครูต้องปฏิบัติในแต่ละวัน

3.2 ด้านความกดดันจากการปฏิบัติงานที่มีเวลาจำกัด หมายถึง การปฏิบัติงานที่ต้องเสร็จให้ทันเวลาที่มีอยู่จำกัด

3.3 ด้านการรับผิดชอบงานเพิ่ม หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นเพิ่มเติมจากงานที่ทำอยู่เป็นประจำในแต่ละวัน

3.4 ด้านความรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน หมายถึง พันธะผูกพันในหน้าที่ของครูต่อเป้าหมายของการสอน โดยมีระบบที่ผู้มอบหมายสามารถตรวจสอบและประเมินผลงานในการสอน เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ

4. ความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน (Teacher Stress from Student Behavior)

หมายถึง ประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงลบ เช่น ความกดดัน ความคับข้องใจ ความวิตกกังวล ความเหนื่อยหน่าย ความท้อแท้ และความรู้สึกซึมเศร้า โดยมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมของนักเรียน ส่งผลให้สภาวะร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมของครูเปลี่ยนแปลงไปจากปกติ

5. สถานการณ์ที่ทำให้ครูเกิดความเครียดจากพฤติกรรมของนักเรียน ได้แก่

5.1 ห้องเรียนที่ขาดความพร้อมในการเรียน หมายถึง การสอนในห้องเรียนที่นักเรียนส่วนใหญ่ขาดความรับผิดชอบ ไม่ตั้งใจเรียน และมีพื้นฐานความรู้ในเรื่องที่เรียนแตกต่างกัน

5.2 พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิผู้อื่น เป็นการกระทำที่ทำให้เกิดความเสียหายไม่ว่าจะเป็นทางร่างกาย ทรัพย์สิน หรือการกระทำให้ผู้อื่นได้รับความกระทบกระเทือนทางจิตใจ เช่น การพูดจาหยาบคาย การพูดล้อเลียน การแสดงพฤติกรรมไม่เชื่อฟัง และการไม่เคารพผู้อื่น

5.3 การควบคุมระเบียบวินัยในของนักเรียน หมายถึง การควบคุมความประพฤติของนักเรียนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนตามที่โรงเรียนกำหนด

6. คณะครูในโรงเรียน หมายถึง ครูส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียน

7. การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู (Teacher Collective Efficacy) หมายถึง การที่ครูแต่ละคนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของคณะครูโรงเรียนว่า สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านบวกต่อนักเรียนได้ในระดับที่ต้องการ

8. การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการสอน (Teacher Collective Efficacy for Instruction) หมายถึง การที่ครูแต่ละคนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของคณะครูในโรงเรียนว่า สามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ด้านการเรียนในระดับที่ต้องการ ได้แก่

8.1 ความรู้และทักษะในการสอนของคณะครูในโรงเรียน หมายถึง การที่คณะครูในโรงเรียนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและใช้เทคนิควิธีการสอนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.2 ความคาดหวังของคณะครูในโรงเรียน หมายถึง การที่คณะครูในโรงเรียนมีความคาดหวังต่อผลการเรียนที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

8.3 ความมุ่งมั่นในการสอนของคณะครูในโรงเรียน หมายถึง การที่คณะครูในโรงเรียนมีความพยายามในการสอนนักเรียนให้มีผลการเรียนในระดับที่ต้องการ

9. การรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูด้านการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน (Teacher Collective Efficacy for Student Discipline) หมายถึง การที่ครูแต่ละคนมีความเชื่อมั่นในความสามารถของคณะครูในโรงเรียนว่า สามารถควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมตามระเบียบของโรงเรียน ได้แก่

9.1 ความเข้าใจเรื่องระเบียบวินัยของคณะครูในโรงเรียน หมายถึง การที่คณะครูในโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียน

9.2 ทักษะการจัดการพฤติกรรมนักเรียนของคณะครูในโรงเรียน หมายถึง การที่คณะครูในโรงเรียนสามารถใช้เทคนิควิธีการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.3 ความตั้งใจควบคุมระเบียบวินัยนักเรียนของคณะครูในโรงเรียน หมายถึง การที่คณะครูในโรงเรียนมีความตั้งใจในการควบคุมระเบียบวินัยของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมตามระเบียบของโรงเรียน

10. ความพึงพอใจในงานของครู (Teacher Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางบวกของครูที่มีต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน พอใจกับงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศแรงกายแรงใจให้กับงานเพื่อให้งานที่เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย แบ่งเป็น

10.1 ความต้องการทางร่างกาย หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายที่มนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

10.2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน เป็นอิสระจากความกลัว ขู่เข็ญ บังคับจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

10.3 ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ต้องการให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคม เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ และการต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

10.4 ความต้องการได้รับการนับถือและยกย่อง หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ

10.5 ความต้องการความสำเร็จขั้นสูง หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตนเองและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินชีวิต

รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสียของตน บรรณา
ที่จะเป็นคนดีที่สุดเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึก

10.6 ความรู้สึกของครูที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบในการปฏิบัติงาน
ของครู ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพ
ของงานนั้น ๆ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University