

บทที่ 2



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแยกรายละเอียดออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 วิชาชีพครู สารในตอนที่ 1 นี้กล่าวถึงคุณลักษณะของวิชาชีพ คุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู หน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทของครู และลักษณะครูดี ตอนที่ 2 กล่าวถึงมโนทัศน์วงจรกิจภาพครู ซึ่งประกอบไปด้วย แนวคิดที่อธิบายวงจรกิจภาพครู และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และตอนที่ 3 เป็นการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวงจรกิจภาพครู รายละเอียดในแต่ละตอน มีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิชาชีพครู

เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพครูยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอคุณลักษณะต่างๆ ที่สำคัญของวิชาชีพครูตามลำดับ

- 1.1 คุณลักษณะของวิชาชีพ
- 1.2 คุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ
- 1.3 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 1.4 จรรยาบรรณครู
- 1.5 หน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทของครู
- 1.6 ลักษณะครูดี

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 คุณลักษณะของวิชาชีพ

อาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพมากกว่าการเป็นอาชีพ คุณลักษณะของวิชาชีพนั้นได้มีผู้นำเสนอแนวคิดไว้หลายแนวคิด ในที่นี้จะนำเสนอเพียงสองแนวคิดเท่านั้น เนื่องจากทั้งสองแนวคิดนี้มีความครอบคลุมและมีความชัดเจนในคุณลักษณะที่สำคัญของวิชาชีพดังนี้

วิจิตร ศรีสอ้าน (2535) อธิบายลักษณะของวิชาชีพไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. วิชาชีพจะต้องมีบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น (Social Service) แต่ละวิชาชีพจะให้บริการแก่สังคมเป็นการเฉพาะของแต่ละวิชาชีพ โดยไม่ซ้ำซ้อนกัน และเน้นการบริการแก่สังคมมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการ
2. สมาชิกของวิชาชีพจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual Method) การปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญมากกว่าการใช้ความชำนาญการเพียงด้านเดียว
3. สมาชิกของวิชาชีพจะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวาง ลึกซึ้ง โดยใช้เวลานานพอสมควร (Long Period of Training) อย่างน้อยควรได้รับการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้รับบริการว่า ผู้ให้บริการสามารถให้บริการได้เพราะมีการศึกษาอบรมมาเพียงพอ
4. สมาชิกของวิชาชีพจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้นๆตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) สมาชิกของวิชาชีพควรมีเสรีภาพในการให้บริการโดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก
5. วิชาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) จรรยาบรรณเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ที่ละเมิดจะต้องถูกลงโทษ
6. วิชาชีพจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จริยธรรมมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution) องค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ

อุทุมพร จามรมาน (2537) ซึ่งความแตกต่างระหว่างการประกอบวิชาชีพกับการประกอบอาชีพว่าต่างกันว่า กิจกรรมของการปฏิบัติหน้าที่ โดยกิจกรรมของการประกอบวิชาชีพมีลักษณะดังนี้

1. กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัญญา
2. กิจกรรมที่อาศัยความรู้เฉพาะอย่าง
3. กิจกรรมที่ต้องมีการเตรียมตัวล่วงหน้า
4. กิจกรรมที่ต้องการความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
5. กิจกรรมที่ต้องใช้เวลาเต็มเวลา และการเป็นสมาชิกที่ถาวร
6. กิจกรรมที่เป็นมาตรฐาน
7. กิจกรรมที่บริการผู้อื่น
8. กิจกรรมที่มีองค์กร สถาบันรองรับอย่างชัดเจนและเข้มแข็ง

โดยวิชาชีพนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะที่ครบถ้วนทั้ง 8 ประการดังกล่าวถึงจะถือได้ว่าเป็นวิชาชีพ เมื่อพิจารณาจากทั้งสองแนวคิดจะสามารถสรุปได้ว่า อาชีพครุณั้นมีลักษณะเป็นวิชาชีพมากกว่า การมีฐานะเป็นเพียงอาชีพเท่านั้น

1.2 คุณลักษณะของความเป็นครุมืออาชีพ

เมื่ออาชีพครุมีสถานะภาพเป็นวิชาชีพแล้ว ผู้ที่เข้ามาประกอบอาชีพภายใต้วิชาชีพครุนี้ จะต้องมีความรู้ที่สอดคล้องต่อความเป็นวิชาชีพ นั่นคือ จะต้องมีความรู้ที่เกี่ยวกับการเป็นครุมืออาชีพ คุณลักษณะของความเป็นครุมืออาชีพนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครุ การผลิตและพัฒนาครุและนักการศึกษาหลายท่านได้นำเสนอไว้ ดังนี้

คณะอนุกรรมการปฏิรูปครุและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2543) สรุปว่า ครุมืออาชีพ ควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. ตั้งความหวังในตัวผู้เรียนสูง
2. มีความรู้ในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี และมีทักษะในการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และทำให้ผู้เรียนทุกคนพัฒนาได้
3. มีทักษะการสอนที่ทำให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น
4. มีคุณธรรม ประพฤติตามจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพครุ
5. ใช้เทคโนโลยี ประกอบการสอนอย่างได้ผล
6. ใช้ภาษาไทยได้ดี มีความรู้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ

กองทุนพัฒนาวิชาชีพครุ สำนักพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) สรุปว่า ครุมืออาชีพ คือ ครุที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดกิจกรรม การจัดการเรียน การเรียนรู้ของครุมืออาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 อันได้แก่

1. จัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มุ่งให้ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและพัฒนาจนเต็มตามศักยภาพของตนเอง
2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ต้องจัดสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การจัดการกระบวนการคิดและการฝึกปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และสามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้

4. การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้คิด ปฏิบัติและเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติ ได้ โดยคิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
5. จัดการเรียนรู้แบบผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆอย่างสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่และมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
7. ผู้เรียนมีสิทธิ์ได้รับการพัฒนาจนเต็มความสามารถ โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเข้าช่วย เป็นผลให้ผู้เรียนมีความรู้และมีทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) สรุปว่า ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูที่สามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ตรงตามความต้องการของนักเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับหลักสูตรมากขึ้นและด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่ง

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้นำเสนอวิสัยทัศน์ของครูมืออาชีพว่า เป็นครูที่มีคุณภาพ เป็นผู้ที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้ ส่งเสริม ชี้แนะให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ และเป็นผู้รักในการเรียนรู้ เป็นครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เป็นครูที่มุ่งมั่นพัฒนา ประเมินและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและผู้อื่น และมีการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร (2543) สรุปว่า ครูมืออาชีพจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบทเรียนให้มีความหมายต่อผู้เรียน น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้นและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ เป็นเพื่อนผู้ร่วมเรียนรู้กับผู้เรียนระหว่างกิจกรรม อันจะเป็นกำลังใจสำคัญในการที่จะสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งที่ยากและท้าทายความสามารถจนเกิดความมั่นใจ ฝึกกำลังใจให้เข้มแข็ง อดทน สามารถฟันฝ่าอุปสรรคจนประสบความสำเร็จในความพยายามนั้น

สุวิทย์ และ อรทัย มูลคำ (2543) กล่าวว่า ครูท่านใดที่ได้เปลี่ยนแนวคิด วิธีการและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ครูท่านนั้นก็จะได้สมญานามว่า “ครูมืออาชีพ”

คำหามาน คนโค (2543) ได้นำเสนอตัวอย่าง ความรู้ ทักษะและกิจกรรมพื้นฐานของครูมืออาชีพที่ สอดคล้องกับแนวทางที่ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดไว้ดังนี้

1. แสวงหาและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและชุมชน
2. วิเคราะห์ผู้เรียนและชุมชน
3. แสวงหาความรู้ทั่วไปและความรู้วิชาที่จัดการเรียนรู้
4. แสวงหาความรู้และความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
5. วิเคราะห์หลักสูตรและสร้างหลักสูตร
6. จัดทำและพัฒนาแผนการสอน
7. แสดงความเมตตาและเอาใจใส่ผู้เรียน
8. กล้าคิดและกล้าแสดงออก
9. มอบหมายงานตามความถนัดและศักยภาพ
10. ร่วมคิดกับผู้เรียน
11. ร่วมทำกิจกรรมกับผู้เรียน
12. สร้างจินตนาการและความริเริ่ม
13. จัดกิจกรรมเป็นกลุ่มและรายบุคคล
14. คิดวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็น
15. เรียนรู้ตลอดชีวิตจากธรรมชาติและสังคมสิ่งแวดล้อม
16. ประเมินค่าโดยใช้เหตุผลและการยอมรับการประเมิน
17. เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
18. เรียนรู้จากการค้นคว้าด้วยตนเอง
19. เรียนรู้จากการทดลอง
20. เรียนรู้จากการ "ดูและเรียนงาน" จากผู้อื่น
21. สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
22. บูรณาการสิ่งต่างๆ อย่างเหมาะสม
23. ชื่นชมความสำเร็จของตนและผู้อื่น
24. จัดระบบงานและประมวลผลการทำงาน
25. ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องดีงามเป็นปกติวิสัย
26. มีความรู้และพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ

นอกจากนี้ยังมีความรู้และทักษะเฉพาะที่ครูควรฝึกฝนให้ "เป็น" ถ้าทำได้ชำนาญก็ยิ่งเป็นประโยชน์ ต่องานวิชาชีพ มีดังนี้

1. ใช้ภาษาไทยได้ถูกต้อง
2. ถ่ายทอดความคิดให้เข้าใจง่าย
3. ถ่ายทอดทักษะเป็น
4. เขียนกระดานเป็น
5. วาดภาพเป็น
6. เขียนตัวอักษรประดิษฐ์เป็น
7. ถามเป็นตอบเป็น
8. สาริตเป็น
9. ให้รางวัลและลงโทษเป็น
10. ใช้เทคโนโลยีเป็น
11. ใช้พจนานุกรมเป็น
12. อ่านหนังสือเป็นและอ่านเป็นนิสสัย
13. จัดบันทึกเป็นและบันทึกจนเป็นนิสสัย
14. เล่นกีฬาและร้องเพลงได้
15. เข้าใจและใช้ภาษาอังกฤษได้
16. พุดในที่ชุมชนได้
17. พัฒนาสุขภาพและบุคลิกภาพอยู่เป็นนิจ
18. สามารถควบคุมอารมณ์และการแสดงออกได้
19. แสดงความเป็นมิตรและไม่ถือตัว
20. มองโลกในแง่ดีและมีอารมณ์ขัน
21. ทำและใช้แบบทดสอบเป็น
22. วิจัยในชั้นเรียน

จากคุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพดังกล่าวมาข้างต้น จะสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพที่สำคัญ คือ เป็นผู้ที่มีรู้กว้าง รู้ลึก รู้ครอบคลุมและสามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสนใจของนักเรียนแต่ละคน

1.3 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

คุณลักษณะของวิชาชีพข้อหนึ่ง กล่าวไว้ว่า วิชาชีพนั้นจะต้องมีมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนั้น วิชาชีพครูก็เช่นกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นั่นคือคุรุสภาจึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2539 (คุรุสภา, 2539) ขึ้นเพื่อให้ครูได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานจำนวน 11 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2540) ที่ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผลผลิต ปัจจัยและกระบวนการ ซึ่งในด้านปัจจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ได้ระบุคุณลักษณะของครูระดับประถมศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข่าวสารในการพัฒนา

1.4 จรรยาบรรณครู

ครูเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการผลิตประชากรที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป เพื่อให้ครูมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ คุรุสภาจึงได้กำหนดจรรยาบรรณครูขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของครู มากกว่าเป็นข้อบังคับ ดังนั้นจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 จึงมีลักษณะเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของครู จำนวน 9 ข้อ (คุรุสภา, 2539) ดังนี้

จรรยาบรรณข้อที่ 1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

จรรยาบรรณข้อที่ 2 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ

จรรยาบรรณข้อที่ 3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ

จรรยาบรรณข้อที่ 4 ครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

จรรยาบรรณข้อที่ 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช่ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

จรรยาบรรณข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณข้อที่ 7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

จรรยาบรรณข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

จรรยาบรรณข้อที่ 9 ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

1.5 หน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทของครู

ผู้ที่ประกอบอาชีพภายใต้วิชาชีพใดๆก็ตาม จะต้องทำหน้าที่ที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ วิชาชีพครูก็เช่นเดียวกันที่จะต้องรับผิดชอบภาระกิจต่างๆ ตามสถานภาพและบทบาทที่ตนได้รับจากการประกอบวิชาชีพนี้ หน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทของครูนั้น ได้มีนักการศึกษาเสนอไว้หลายท่าน ดังนี้

โกสินทร์ รังสิยาพันธ์ (2530) ได้เสนอหน้าที่ความรับผิดชอบ บทบาทและความสามารถของครูตามรูปคำในภาษาอังกฤษคำว่า " ครู " คือ " TEACHERS " มีความหมายและคำอธิบายดังนี้

T	=	Teaching
E	=	Ethics
A	=	Academic
C	=	Cultural Heritage
H	=	Human Relationship
E	=	Evaluation
R	=	Research
S	=	Service

T (Teaching) หมายถึง ครูต้องทำหน้าที่สอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติและสอนอย่างไรจึงจะเรียกว่าสอนดี สอนเก่ง Highet (1968) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ The Art of Teaching ดังนี้

1. ต้องมีความรู้ลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาที่สอน
2. ต้องเป็นผู้มีอารมณ์ขัน
3. เป็นผู้มีความจำดีและมีกำลังใจดี
4. ไม่เป็นผู้สูงอายุจนเกินไปและมีลักษณะอ่อนแอ
5. เป็นผู้มีใจรักเด็กและมีความเมตตา
6. เป็นผู้มีความอดทนที่จะทำงานในชีวิตประจำวันท่ามกลางเสียงรบกวนของเด็ก
7. เป็นผู้นำของเด็กมากกว่าที่จะเป็นตำรวจคอยจับเด็กที่ประพฤติผิด
8. มีความเข้าใจพัฒนาการและความสนใจของเด็กแต่ละคน
9. สามารถทำการสอนเด็กในชั้นเดียวกัน โดยที่เด็กมีสมรรถภาพทางการเรียนที่ต่างกัน

E (Ethics) หมายถึง ครูต้องเป็นผู้มีจริยธรรม มีความประพฤติดี มีคุณธรรมประจำใจ เป็นแบบอย่างที่ดีของศิษย์และสังคมโดยทั่วไป

A (Academic) หมายถึง ครูต้องเป็นนักวิชาการ ต้องหมั่นแสวงหาความรู้ให้กว้างขวางและทันสมัย อยู่เสมอ ทั้งความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะเรื่อง และมีความถูกต้องแม่นยำในหลักวิชา

C (Cultural Heritage) หมายถึง ครูคือผู้ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม อันได้แก่วัฒนธรรมอันดีงาม ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของชาติ ครูจะต้องเป็นผู้ที่อบรมบ่มนิสัยของศิษย์ให้รักและนิยมในวัฒนธรรมของชาติ โดยครูจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาวัฒนธรรมอันดีงามนั้นอย่างเคร่งครัดและถือเป็นหน้าที่สำคัญที่จะต้องป้องกันแก้ไขผู้บ่อนทำลายวัฒนธรรม

H (Human Relationship) หมายถึง ครูต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลหลายๆ ฝ่ายที่ครูจะต้องเข้าไปสัมพันธ์เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่นักรงการโรง ตลอดจนประชาชนในชุมชนที่ครูทำการสอนอยู่ ครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีย่อมประสบความสำเร็จในอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าทั้งส่วนตัวและส่วนราชการที่ครูสังกัดอยู่

E (Evaluation) หมายถึง ครูจะต้องมีความรู้และความเข้าใจอย่างดีในวิธีการประเมินผลการสอนของตนและการศึกษาเล่าเรียนของศิษย์ รู้จักใช้วิธีการต่างๆ ในการประเมินผลให้เหมาะสม รู้จักการสร้างข้อทดสอบที่มีความตรง ความเที่ยงและเชื่อถือได้เพื่อวัดผลการเรียนของนักเรียน รู้วิธีการจัดระดับคะแนนได้

อย่างมีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและเที่ยงธรรม ซึ่งครูอาจจะหาความรู้ในเรื่องนี้ได้จากตำราจากการศึกษานอกเวลา เข้ารับการศึกษาโดยเฉพาะหรือจากการอบรมสัมมนา

R (Research) หมายถึง ครูจะต้องเป็นนักวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการแก้ปัญหาทางการศึกษา เช่น การวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของครูดี การวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมของครู การวิจัยพฤติกรรมของเด็กในวัยที่ต้องการ เป็นต้น การวิจัยทุกกรณีเป็นความรู้เฉพาะด้าน ซึ่งครูจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติหรือของแต่ละสถาบันการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

S (Service) หมายถึง ครูจะต้องเป็นผู้ให้บริการทางการศึกษาและสังคมในทุกๆด้านที่ครูสามารถจะบริการได้ เช่น

1. บริการให้คำปรึกษาหารือ และการแนะแนวอาชีพ
2. บริการด้านสุขภาพ พละนาามัย
3. บริการด้านการศึกษานอกระบบ
4. บริการด้านการพัฒนาชุมชน

สุจริต เพียรชอบ (2537) ได้กล่าวถึงบทบาทครูในการพัฒนาประเทศไว้ดังนี้

1. พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาสูงขึ้น มีความรอบรู้ในสหวิทยาการต่างๆ ครูควรที่ เป็นผู้ชี้แนะมากกว่าที่จะลงมือสอนและกระทำกิจกรรมเองหมดทุกอย่าง ควรให้นักเรียนได้มีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าด้วย

2. จัดสร้างสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้นักเรียนรู้จักคิด มีเหตุผล และคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณประกอบด้วยเสมอ ครูควรที่จะได้ปลุกฝังให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเอง มีระเบียบรู้จักบังคับ และหักห้ามใจตนเอง เพราะความมีระเบียบวินัยนี้ไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์แก่ตัวนักเรียนเองเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์กับการพัฒนาประเทศอย่างยิ่งด้วย

3. พยายามปลุกฝังลักษณะนิสัยสำคัญๆ ให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร ความมานะอดทน การทำงานหนัก การรักงาน โดยตัวครูเองควรเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความประพฤติเหล่านี้

4. การปลุกฝังค่านิยมและมโนทัศน์ที่ถูกต้องให้กับนักเรียน ในปัจจุบันนี้โดยเฉพาะคนในเมืองใหญ่มักมีค่านิยมที่ผิดไปจากที่ควรจะเป็น เช่น การนิยมวัตถุมากกว่าคุณธรรมความดี การเอาตัวรอด การเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม การนิยมของต่างประเทศมากกว่าของไทยเหล่านี้ เป็นต้น โดยครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

5. การปลูกฝังความเป็นนักประชาธิปไตยให้แก่นักเรียน บทบาทของครูในด้านการปลูกฝังความเป็นนักประชาธิปไตยนี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศที่ปกครองในระบอบประชาธิปไตย

6. การให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น นอกจากการสอนในชั้นเรียนตามปกติแล้ว ครูยังจะได้มีโอกาสในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ อีกด้วย การให้การศึกษานั้น อาจจะเป็นไปได้ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ทางตรงคือ การจัดชั้นเรียนสำหรับผู้ใหญ่ในตอนเย็นหรือตอนกลางคืน ทางอ้อมคือ การให้การศึกษาดูผ่านทางนักเรียนเมื่อนักเรียนได้เรียนบทเรียนต่างๆ จากทางโรงเรียนแล้ว เช่น โฆษณาการสุศึกษา การเกษตรกรรมแผนใหม่ เมื่อนักเรียนนำไปปฏิบัติที่บ้าน ผู้ปกครองนักเรียนก็จะเกิดการเรียนรู้ไปด้วย

7. การปลูกฝังทางด้านอาชีพให้นักเรียนมีทักษะและมีทัศนคติที่ดีต่อการอาชีพต่างๆ ได้ในต่างประเทศได้มีความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับวิชาชีพศึกษา (Career Education) โดยการสอดแทรกความรู้ความชำนาญทางด้านวิชาชีพเข้าไปในบทเรียนต่างๆ ตั้งแต่ในชั้นประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาและการลงมือปฏิบัติจริงควบคู่กันไป

8. บทบาทในการปลูกฝังวัฒนธรรม บทบาทของครูที่สำคัญอีกบทบาทหนึ่งก็คือการถ่ายทอดวัฒนธรรม การพัฒนากำลังหรือการพัฒนาเศรษฐกิจจะก้าวหน้าไปตามลำพังมิได้หากปราศจากการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมควบคู่กันไป

9. บทบาทในการพัฒนาสังคม เมื่อเข้าไปอยู่ในชุมชนใดๆ ก็ตาม ครูต้องพยายามที่จะหาทางที่จะพัฒนาชุมชนนั้นๆ ให้ดีขึ้นด้วย

10. บทบาทในการแก้ไขปัญหาในชุมชน เมื่อพบว่าชุมชนนั้นๆ มีปัญหาแล้วก็ควรหาทางแก้ไขปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้น ครูอาจจะทำตนเป็นตัวกลางติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้มาดำเนินการช่วยเหลือ

11. การให้ความรู้เกี่ยวกับการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะให้ความรู้แก่นักเรียน ตลอดจนประชาชนเกี่ยวกับการใช้และการสงวนทรัพยากรธรรมชาติอันเป็นสมบัติล้ำค่าของประเทศ

12. บทบาทของครูในการธำรงความมั่นคงของประเทศ ในการพัฒนาประเทศจะมีการพัฒนาในด้านต่างๆ ไปในขณะเดียวกันในด้านการเมืองและการปกครองก็ต้องมีการพัฒนาไปด้วยเช่นกัน ครูจึงควรมหาโอกาสที่จะได้สนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาคนและเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศด้วย

Farland (1996) ได้สรุปหน้าที่ความรับผิดชอบของครูไว้ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการสอน
2. ความรู้เกี่ยวกับสาขาของความสามารถพิเศษ
3. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตร
4. ความรู้ภายในบริบทโรงเรียน
5. ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่การสอน
6. ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและบริบทในโรงเรียน
7. ความรู้เกี่ยวกับการวางแผนและระบบการเรียนการสอน
8. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของงานครู
9. การพัฒนาแนวทางปฏิบัติและ/หรือการพัฒนา
10. การเลือกและสร้างสรรค์ปัจจัย
11. การใช้แหล่งที่หาง่าย (เช่น ท้องถิ่นและชุมชน สื่อ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ)
12. การช่วยเหลือนักเรียน
13. การให้นักเรียนได้รับการบ้านที่มีความหมาย
14. การติดต่อสื่อสาร
15. ทักษะการสื่อสารทั่วไป
16. การเกี่ยวข้องกับผู้ปกครองนักเรียนในด้านการเรียน
17. ผลย้อนกลับการถ่ายทอดเนื้อหาให้แก่ักเรียน
18. ใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอน
19. การจัดการห้องเรียน
20. การเห็นอกเห็นใจนักเรียน
21. การสนับสนุนและดูแลชั้นเรียน
22. การรักษาระเบียบวินัยในชั้นเรียน
23. การช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล
24. การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า
25. ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน
26. การกระตุ้นให้นักเรียนเรียนรู้
27. การติดตามและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
28. ให้ผลทางบวกเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งหมด
29. ความแข็งแรงทั้งร่างกายและอารมณ์ที่จะอดทนต่อความเครียดของการสอน
30. การประเมินผลนักเรียน

31. การวินิจฉัยและตอบสนองความต้องการจำเป็นของนักเรียน
32. การประเมินและพัฒนาแนวทางปฏิบัติ การสอน ปัจจัย หลักสูตร
33. การประเมินและพัฒนากิจกรรมในชั้นเรียน
34. ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
35. การให้ผลย้อนกลับกับนักเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน
36. การสร้างแบบสอบ การดำเนินการ การให้คะแนน และการแปลความหมาย
37. การให้เกรดและการจัดลำดับ
38. การรายงานความก้าวหน้าและพฤติกรรมนักเรียนให้กับนักเรียนและผู้ปกครองให้รับทราบ
39. ความเป็นมืออาชีพ
40. การสร้างจรรยาบรรณในตัวบุคคลและพฤติกรรมเกี่ยวกับวิชาชีพ
41. การสนับสนุนและเป็นตัวอย่างที่ดีต่อการปฏิบัติที่ยุติธรรมของนักเรียน เพื่อนร่วมงาน
42. ทศนคติเกี่ยวกับวิชาชีพและการปฏิบัติ
43. ความเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและ
ผู้เรียนอยู่เสมอๆ
44. กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
45. ความร่วมมือเกี่ยวกับบุคคลอื่นๆ ภายในโรงเรียน
46. การให้บริการทางวิชาชีพ (ความรู้เฉพาะเกี่ยวกับการศึกษา การให้ความช่วยเหลือกับ
ครูใหม่และเพื่อนครู การวิจัยเกี่ยวกับการสอน การทำงานเพื่อองค์กรวิชาชีพ)
47. การให้บริการอื่นๆ กับโรงเรียน
48. การจัดการเกี่ยวกับระเบียบวินัยของนักเรียน
49. การให้ความร่วมมือกับโรงเรียนและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนข้อบังคับ
50. การดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.6 ลักษณะครูดี

ครูได้รับการยกย่องว่าเป็น "แม่พิมพ์ของชาติ" แสดงให้เห็นว่า ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติ เพราะครูถือเป็นต้นแบบที่นักเรียนจะถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตาม ดังนั้นครูจึงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่เสมอ ซึ่งก็หมายถึง การปฏิบัติตนเป็นคนดีอยู่ตลอดเวลา แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะครูดีมีการนำเสนอหลายแนวคิดดังนี้

คุรุสภา (2543) ได้สรุปว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. รอบรู้ คือ จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและของโลก มีความรอบรู้ในอาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษาประวัติศาสตร์ศึกษานโยบายการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษาและจะต้องมีความรู้อย่างเชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตรวิธีการสอนและวิธีประเมินผลการศึกษาในวิชาหรือกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบ
2. สอนดี คือ จะต้องสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียนอีกทั้งให้บริการแนะแนวในด้านการเรียน การครองตน และรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน
3. มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ คือ ครูต้องมีความศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ เพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มีความรับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคมชุมชนและนักเรียน มีความรักความเมตตาและความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและพัฒนาการในทุกด้าน
4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ต่างๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง คิดค้นและทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอนและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2541) ได้รวบรวมผลการวิจัยวิทยาการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีและมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้

1. ต้องเป็นนักมนุษยนิยม คือ เป็นผู้ที่ยอมรับนักเรียนอย่างจริงจัง ให้ความอบอุ่น มีความเข้าใจนักเรียน มีความยุติธรรม และมีความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน
2. เป็นผู้ที่มีความรู้ สามารถที่จะใช้วิธีสอนที่เหมาะสม จูงใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้และครูจะต้องใช้วิธีการประเมินผลที่สามารถบอกได้ว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้
3. เป็นผู้ที่ยุ้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล กล่าวคือครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการเพื่อช่วยให้นักเรียนมีพัฒนาการทั้งด้านสติปัญญาและด้านบุคลิกภาพ
4. เป็นผู้มีความรู้ทางวิชาการ มีความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ
5. เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี สามารถช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน
6. มีทักษะในการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
7. เป็นผู้ที่มีนิยมนวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเข้าใจกฎแห่งพฤติกรรม
8. เป็นผู้ที่มีทักษะของชีวิตคือ สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและมีใจรักในวิชาชีพ

อดิศร เนาวนนท์ (2544) ได้สรุปลักษณะของครูที่ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความประพฤติดี สุขภาพและจิตใจ มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีบุคลิกภาพดี มีความตรงต่อเวลา มีความสามารถในการพูด รับฟังความเห็นของบุคคลอื่นและมีสติปัญญาดี
2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพครู ได้แก่ การมีความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะวิชาที่สอนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ในวิธีสอนดี มีความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูและมีความสามารถในการสะท้อนข้อมูลให้ผู้เรียนเกิดการปรับปรุงตนเอง
2. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ การเข้าใจรู้จักตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสาร การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองนักเรียน รวมถึงประชาชนที่อยู่ในชุมชนที่ตั้งของโรงเรียน

ลักษณะครูดีตามแนวคิดของ Hessong และ Weeks (1987) สรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้รอบรู้ (Being Knowledgeable) มีความรู้ในวิชาต่างๆเป็นอย่างดี มีความแม่นยำในการสอน
2. เป็นผู้มึอารมณ์ขัน (Being Humorous) ทำให้การเรียนการสอนสนุกสนาน แต่การมึอารมณ์ขันของครูนั้นจะเป็นไปในทางสร้างสรรค์และก่อให้เกิดค่านิยมที่ดี เป็นผู้มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being Flexible) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพการณ์ให้เหมาะสมกับการสอน ในขณะที่เดียวกันก็สามารถปรับเปลี่ยนแผนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ด้วย
3. เป็นผู้มีความตั้งใจในการทำงาน (Being Upbeat) อุทิศเวลาให้กับการสอนอย่างเต็มที่ โดยไม่มองว่าการสอนเป็นเพียงหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเท่านั้น เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Being Honest) ความซื่อสัตย์จริงใจ ทำให้ลูกศิษย์เกิดความไว้วางใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของครู
4. เป็นผู้ที่สามารถสร้างความชัดเจน (Being Clear and Concise) เป็นความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน และการปฏิบัติภารกิจด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามหลักการและระเบียบแบบแผนที่ดี
5. เป็นคนเปิดเผย (Being Open) ไม่เป็นคนลึกลับ ไม่เจ้าเล่ห์หน้าไหว้หลังหลอก และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ
6. เป็นคนอดทน (Being Patient) มีความเพียรพยายาม ขยันขันแข็ง และมีความอดทนต่อพฤติกรรมต่างๆของนักเรียน
7. เป็นแบบอย่างที่ดี (Being Role Model) ครูต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ พฤติกรรมที่แสดงออกจะต้องเป็นไปโดยธรรมชาติ

ลักษณะของครูดีสามารถสรุปได้คือ มีคุณธรรม มีจรรยาบรรณ มีความรอบรู้ มีความอดทนในการสอน เป็นกัลยาณมิตรกับศิษย์และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับวงจรวิชาชีพครู

จากการศึกษามโนทัศน์เกี่ยวกับวงจรวิชาชีพครู ผู้วิจัยสามารถรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับวงจรวิชาชีพครูได้ทั้งหมด 9 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดของ Fuller (1969) แนวคิดของ Katz (1972) แนวคิดของGregorc (1973) แนวคิดของ Burden (1979) แนวคิดของ Feiman และ Floden (1980) แนวคิดของ Vonk (1989) แนวคิดของ Huberman (1989) แนวคิดของ Steffy และ Wolfe (1997) และแนวคิดของFessler (1992) โดยนำเสนอที่ละแนวคิดตามลำดับดังนี้

งานวิจัยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับลำดับช่วงของพัฒนาการวิชาชีพครู (The Stage of Teachers' Career Development) มีรากฐานมาจากงานวิจัยของ Fuller (1969) ซึ่งเป็นผู้ที่สนใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่เรียนคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัย Texas

Fuller (1969 อ้างถึงใน Shane (2002)) ได้นำเสนอทฤษฎีพัฒนาการของครู (Fuller's Theory of Teacher Development) ขึ้นในปี 1969 โดยทฤษฎีพัฒนาการของครูตามแนวคิดของ Fuller นั้น เป็นโมเดลพัฒนาการของครู 3 ช่วง ซึ่งโมเดลนี้ได้จากการสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกสอนจำนวน 14 คน การเขียนรายงานตนเองของนักศึกษาฝึกสอนจำนวน 29 คนและการเปรียบเทียบสภาพการณ์ที่ครูต้องเผชิญในการศึกษาที่ผ่านมาของ Fuller โดยทฤษฎีพัฒนาการของครูนี้ มุ่งประเด็นไปที่สภาพการณ์ที่ครูใหม่ต้องเผชิญ ดังรายละเอียดในแต่ละช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 การเผชิญกับปัญหาก่อนการสอน (Pre-teaching concerns)

Fuller เรียกช่วงนี้ว่าช่วงแห่งการเผชิญกับปัญหาก่อนการสอน เพราะเป็นช่วงที่ครูใหม่จะเผชิญกับปัญหาทั้งในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน อันเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่จะมีความวิตกกังวลก่อนที่จะเข้าสอนจริงในชั้นเรียนในแต่ละครั้ง การขาดประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การไม่คุ้นเคยกับนักเรียน การไม่คุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมใหม่ และปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

ช่วงที่ 2 การเผชิญกับปัญหาในการสอนช่วงแรกและภาวะการเอาตัวรอด (Early concerns and survival)

ช่วงนี้เป็นช่วงเวลาที่คุณครูจะเผชิญปัญหาเกี่ยวกับตนเอง (Concerns about self) ซึ่งประกอบไปด้วย ปัญหาภายในตัวครูเอง เช่น ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ปัญหาการวางตนเองให้เหมาะสมกับสถานภาพ การจัดการเรียนการสอน ความวิตกกังวลเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน หรือปัญหาการประเมินผลนักเรียน นอกจากนี้คุณครูในช่วงนี้ยังต้องเผชิญกับปัญหานอกตัวครู เช่น ปัญหาการขาดการสนับสนุนจากโรงเรียน หรือ ปัญหาการนิเทศ ดังนั้นคุณครูในช่วงนี้จึงมีความเครียดสูงมาก และพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปัญหาเพื่อความอยู่รอดในการประกอบวิชาชีพ

ช่วงที่ 3 การเผชิญกับปัญหาในการสอนและความต้องการของนักเรียน (Teaching situations and pupils needs concerns)

คุณครูในช่วงที่ 3 นี้จะเปลี่ยนความสนใจตนเองไปอยู่ที่นักเรียนที่คุณครูสอน คุณครูจะวัดความสำเร็จของตนเอง จากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นของนักเรียน ดังนั้นคุณครูจึงพยายามที่จะรวบรวมความรู้ทั้งหมดที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละวัน คุณครูจะมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในเรื่อง การเข้าใจถึงความต้องการของนักเรียนแต่ละคน การกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนของนักเรียนแต่ละคน การประเมินพัฒนาการของนักเรียน การช่วยนักเรียนในการแก้ปัญหาที่นักเรียนต้องเผชิญและการช่วยให้นักเรียนสามารถประเมินตนเองได้

Katz (1972) ได้นำเสนอทฤษฎีพัฒนาการของคุณครู (Katz's Theory of Teacher Development) ขึ้นในปี 1972 การศึกษาพัฒนาการของคุณครูตามแนวคิดของ Katz นั้น Katz ศึกษาจากครุระดับอนุบาล แต่ Katz บอกว่าทฤษฎีนี้สามารถนำไปอธิบายครูโดยทั่วไปได้ ทฤษฎีพัฒนาการของคุณครูตามแนวคิดของ Katz แบ่งออกเป็น 4 ช่วง โดยแต่ละช่วงขึ้นอยู่กับครูแต่ละคนว่าจะอยู่ในช่วงนั้นนานเพียงใด รายละเอียดของทั้ง 4 ช่วงมีดังนี้

ช่วงที่ 1 ภาวะการอยู่รอด (Survival)

ช่วงนี้จะครอบคลุมปีแรกของการสอน คุณครูในช่วงนี้จะพบความจริงที่ว่า สิ่งที่คุณครูคาดหวังเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ แตกต่างกันอย่างมากกับสภาพแห่งความเป็นจริง ดังนั้นคุณครูในช่วงนี้จะสูญเสียความรู้สึกดีๆ ที่เคยมีต่อสภาพในห้องเรียน ดังนั้นคุณครูจะพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปัญหาและคุณครูต้องการเพียงการอยู่รอดในแต่ละวันเท่านั้น ความแตกต่างของความคาดหวังของคุณครูใหม่กับสภาพความเป็นจริงในห้องเรียน จะทำให้คุณครูใหม่บางคนรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถที่จะเตรียมการล่วงหน้าที่จะรับมือกับสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

ช่วงที่ 2 การเสริมสร้างความมั่นคง (Consolidation)

ครูในเวลานี้จะพยายามเสริมสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง โดยเริ่มต้นจากการมุ่งความสนใจไปที่นักเรียนมากกว่าเนื้อหาวิชาที่สอน ครูจะเริ่มสนใจนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายในการเรียนของนักเรียนแต่ละคน ช่วงเวลาแห่งการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองของครูนี้จะเกิดขึ้นในช่วงปีที่ 2 – 3 ของการสอนของครู นอกจากนี้ครูยังต้องการคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและที่ปรึกษาในการพัฒนาตนเอง

ช่วงที่ 3 การปรับปรุงตนเองของครู (Renewal)

ครูจะเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ การใช้วัสดุอุปกรณ์ช่วยสอนแบบใหม่ๆ และเกิดแนวคิดใหม่ๆ ขึ้นกับครู ช่วงแห่งการปรับปรุงตนเองของครูจะเกิดขึ้น เมื่อครูรู้สึกว่า การสอนของตนเองไม่สามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง และเป็นการสอนที่เน้นตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช่การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นครูจึงต้องปรับเปลี่ยนเทคนิคการสอนของตนเอง ช่วงเวลานี้เป็นช่วงปลายปีที่ 4 ของการสอน นอกจากนี้ครูยังต้องการความช่วยเหลือในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตน โดยการเข้าร่วมสัมมนา เข้าเยี่ยมชมโครงการต่างๆ รวมไปถึงการได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากองค์กร

ช่วงที่ 4 ภาวะแห่งการเจริญเติบโตเต็มที่ (Maturity)

ครูจะเข้าสู่เวลานี้ในปีที่ 4 หรือปีที่ 5 ของการสอนสำหรับครูบางคน ครูในช่วงนี้จะรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในวิชาชีพ มีความมั่นใจในการสอนของตนเองและครูจะพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Gregorc (1973) ได้รายงานผลการสังเกตครู ณ University High School in Urbana, Illinois รวมไปถึงการศึกษาวิจัยของเขาเอง Gregorc ได้อธิบายพัฒนาการครู (Teacher Development) ไว้ 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ช่วงเริ่มต้น (Becoming stage)

เป็นช่วงเริ่มต้นของการเป็นครู เป็นระยะเวลาแห่งการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่แตกต่างจากสภาพแวดล้อมในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา เช่น การเรียนรู้กฎระเบียบของโรงเรียน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่มีความหลากหลายและไม่คุ้นเคยการทำงานร่วมกับผู้บริหารและการเรียนรู้ที่จะบริหารจัดการในชั้นเรียน

ช่วงที่2 ช่วงแห่งการเจริญเติบโต (Growing stage)

เป็นช่วงที่ครูรวบรวมความรู้ที่ได้เรียนมาในระดับอุดมศึกษา ความรู้จากการสอนในช่วงเวลาที่ผ่านไป การปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมถึงการค้นคว้าระเบียบวิธีการสอนแบบใหม่ เพื่อที่จะพัฒนาทักษะการสอนของตนเองให้นักเรียนตนเองสอนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ครูจะแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เทคนิคใหม่ๆ เพื่อที่จะเข้าถึงนักเรียนเป็นรายบุคคล และเป็นที่ยอมรับของนักเรียน เพื่อนครูและผู้บริหาร

ช่วงที่3 ช่วงแห่งการเจริญเติบโตเต็มที่ (Maturing stage)

ระยะนี้เป็นช่วงที่ครูที่แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ระเบียบวิธีการสอนแบบใหม่ๆ ที่จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นกว่าเทคนิควิธีการสอนแบบเดิมๆ ครูในช่วงนี้จะมีภาวะกระตือรือร้นที่จะค้นหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองในการที่จะพัฒนานักเรียนของตนเองให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น ครูจะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนด้วยความสมัครใจ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมไปถึงการเข้าร่วมอบรมสัมมนาหรือการร่วมสังเกตการสอนของครูมืออาชีพ เพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตนเอง

ช่วงที่4 ช่วงแห่งการเป็นมืออาชีพอย่างเต็มที่ (Fully functioning professional stage)

เป็นช่วงที่ครูมีความสามารถและมีประสิทธิภาพสูงสุด ครูในช่วงนี้จะสามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างมีความสุข มีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ทั้งในด้านความรู้และเทคนิคการสอน ครูจะมีความสุขมากที่ได้มาสอนนักเรียน และได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียน เช่น การจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน การจัดทำนโยบายสำหรับนักเรียน นอกจากนี้ ครูในช่วงนี้จะมีการติดต่อประสานงานระหว่างครูมืออาชีพด้วยกันเอง เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

Burden (1979 อ้างถึงใน Burden (1982)) ได้นำเสนอทฤษฎีพัฒนาการของครู (Burden's Theory of Teacher Development) ขึ้นซึ่งเป็นโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์ครูจำนวน 15 คน ซึ่งมีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 4 – 28 ปี เนื้อหาที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นเรื่องของบุคลิกภาพของครูในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ โดยครูทั้งหมดจะอภิปรายกันในหัวข้อ คุณลักษณะของครูมืออาชีพ คุณลักษณะของครูโดยทั่วไป และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูมืออาชีพและคุณลักษณะของครูโดยทั่วไป ทฤษฎีพัฒนาการของครูของ Burden แบ่งพัฒนาการของครูออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ช่วงการอยู่รอด (Survival stage)

ครูในช่วงแรกตามแนวคิดของ Burden นี้ จะมีข้อจำกัดในเรื่องความรู้ในระเบียบวิธีการสอน การวางแผนบทเรียน การแก้ปัญหาในเรื่องแรงจูงใจในการเรียนและระเบียบวินัยของนักเรียน ครูจะรู้สึกประหม่าที่จะสอนนักเรียนโดยใช้เทคนิคการสอนแบบใหม่ๆ ครูจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นชั้นเรียนได้ นอกจากนี้ครูจะรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลน้อยมาก รวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและกฎระเบียบต่างๆ ครูในช่วงเวลานี้จะมุ่งที่จะสอนเนื้อหาวิชามากกว่าที่จะสอนนักเรียน โดยช่วงเวลาแห่งการอยู่รอดนี้จะเป็นช่วงปีแรกของการสอนของครู

ช่วงที่ 2 ช่วงการปรับตัว (Adjustment stage)

เป็นช่วงปีที่ 2 – 4 ของการสอนของครู ครูในช่วงนี้จะปรับปรุงวิธีการสอนของตนเอง โดยใช้ประสบการณ์จากการสอนปีแรกเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงแก้ไขการสอนของตนเอง ในช่วงนี้ครูจะเรียนรู้เทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมกับนักเรียนมากกว่าวิธีสอนแบบเดิม ครูจะสามารถวางแผนเกี่ยวกับการสอนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ และครูจะสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าช่วงที่ 1 การเข้าถึงความต้องการของนักเรียนในช่วงนี้เป็นสิ่งที่ครูต้องการมากที่สุด ดังนั้นครูจึงหาวิธีเพื่อที่จะเข้าใจนักเรียน เข้าใจสภาพชั้นเรียนและเข้าใจหลักสูตรของโรงเรียนให้มากขึ้น

ช่วงที่ 3 ช่วงการเจริญเติบโตเต็มที่ (Maturing stage)

เป็นช่วงตั้งแต่ปีที่ 5 ของการสอนของครูเป็นต้นไป ครูจะมีความสามารถในการวางแผนและการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี สามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ครูจะมีความสุขในการสอน เข้าใจธรรมชาติของการสอน สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการสอนได้ นอกจากนี้ครูในช่วงนี้จะมีความเชื่อที่ว่า การพัฒนาตนเองของครูก็เพื่อพัฒนานักเรียน ต้องการให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น และครูจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนักเรียน หลักสูตรและเทคนิคการสอนเป็นอย่างดี

Feiman และ Floden (1980 อ้างถึงใน Hewitt (1999)) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูและได้อธิบายช่วงของวิชาชีพครู (The teacher career stages) ไว้ 4 ช่วงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Katz (1972) ดังนี้

ช่วงที่ 1 ช่วงการอยู่รอด (Survival)

เป็นช่วง 1 – 2 ปีแรกของการสอน ครูในช่วงนี้จะเกิดความรู้สึกหวั่นเกรงต่อการมาทำงานในแต่ละวัน เนื่องจากสภาพการเรียนการสอนจริงในแต่ละวัน แตกต่างกับความรู้สึที่ครูเคยมีในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ ครูใหม่หลายคนประสบปัญหาในการจัดการกับชั้นเรียน การบริหารการเรียนการสอนของครูในแต่ละวันให้สอดคล้อง

คล้องกับความต้องการของนักเรียน ปัญหาความหลากหลายของนักเรียน ปัญหาความไม่คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงปัญหาในการใช้สื่อประกอบการสอน

ช่วงที่ 2 ช่วงการเสริมสร้างความมั่นคง (Consolidation)

เป็นช่วงปีที่ 3 ของการสอน ครูในช่วงนี้จะมีความกระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ ในการพัฒนาการสอนของตนเอง เป็นต้นว่า การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ วิธีการสอนแบบใหม่ๆ เทคนิควิธีที่จะเข้าถึงความต้องการของนักเรียน การใช้สื่อทางการศึกษาที่ทันสมัย การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ดังนั้นครูในช่วงนี้จึงต้องการคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการพัฒนาตนเอง

ช่วงที่ 3 ช่วงการปรับปรุง (Renewal)

เป็นช่วงปลายปีที่ 4 ของการสอน ครูในช่วงนี้จะมีความเห็นว่า ตนเองยังไม่ประสบผลสำเร็จในการสอน เนื่องจากยังไม่สามารถช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้นตามที่ตัวครูคาดหวังไว้ ดังนั้นครูจึงต้องการที่จะพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตน โดยการเข้าร่วมสัมมนาเข้าเยี่ยมชมโครงการต่างๆ การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ การเข้าร่วมปรึกษาหารือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงการเข้าร่วมสังเกตการสอนของครูมืออาชีพ

ช่วงที่ 4 ช่วงแห่งการเจริญเติบโตเต็มที่ (Maturity)

เป็นช่วงตั้งแต่ปีที่ 5 เป็นต้นไป ครูจะมีความมั่นใจในตนเองสูงมากกว่าตนเองมีความสามารถในการสอน สามารถสอนให้นักเรียนมีความรู้ได้ ครูจะมีความรู้สึกว่าเป็นวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ตนเองสามารถประสบความสำเร็จจากการทำงานภายใต้วิชาชีพนี้ได้และครูจะพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตนเองอยู่เสมอและตลอดเวลา

Vonk (1989 อ้างถึงใน Vonk (1995)) ได้พัฒนาโมเดลพัฒนาการของครูมืออาชีพ (The teachers' professional development model) ขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของครูและการศึกษาจากกรณีศึกษาจากผลงานวิจัยของเขาเอง โมเดลวงจรวิชาชีพครูของ Vonk แบ่งได้เป็น 6 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ช่วงก่อนมืออาชีพ (Pre-professional phase)

เป็นช่วงที่ครูกำลังเตรียมตัวสำหรับการเข้ามาประกอบอาชีพภายใต้วิชาชีพครูเป็นช่วงที่ครูศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษานั้นเอง ช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาสำหรับการเตรียมตนเองให้มีความพร้อมทั้งในด้านเนื้อหาวิชา สภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการพัฒนาความเชื่อมั่นและเจตคติต่อวิชาชีพครู

ช่วงที่ 2 ช่วงเริ่มต้นของวิชาชีพ (Threshold phase)

เป็นช่วงปีแรกของการเป็นครู ซึ่งครูจะต้องเผชิญกับปัญหาการยอมรับจากนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร ช่วงนี้จึงอาจเรียกได้ว่า " ช่วงการอยู่รอด " เนื่องจากครูจะเผชิญปัญหาที่ตนเองไม่คาดคิดมาก่อน และหลายปัญหาที่ครูใหม่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างถูกวิธี ดังนั้นครูในช่วงนี้จึงต้องการเพียงการเอาตัวรอดจากสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์เท่านั้น Vonk สรุปว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูในช่วงนี้ มีสาเหตุมาจากครูมีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูน้อยเกินไป ครูขาดการจูงใจนักเรียนเพราะมุ่งแต่จะสอนเนื้อหาวิชาเท่านั้น และครูไม่ให้ความสำคัญการปัญหาวิสัยของนักเรียนในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นจึงทำให้ครูไม่มีทักษะในการแก้ปัญหาวิสัยของนักเรียน

ช่วงที่ 3 ช่วงแห่งการเจริญเติบโตสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (The phase of growing into the profession)

เป็นช่วงปีที่ 2 - 4 ของการสอน ครูจะมุ่งพัฒนาทักษะการสอนและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น การจัดทรวัดกรรมทางการศึกษาที่ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การค้นหาเทคนิคใหม่ๆ สำหรับการสอน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนให้มากขึ้น ครูจะพยายามที่จะเข้าถึงความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคลและครูจะให้ความสำคัญต่อเป้าหมายทางการเรียนหรือเป้าหมายชีวิตของนักเรียนแต่ละคน รวมไปถึงการเข้าร่วมสัมมนาต่างๆ เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนเอง

ช่วงที่ 4 ช่วงครูมืออาชีพระยะแรก (The first professional phase)

เป็นช่วงเวลาหลังจากที่ครูมีประสบการณ์สอนมา 5 - 6 ปี ครูในช่วงนี้จะมีทักษะความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้ที่สามารถช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นที่น่าพอใจสำหรับครู ครูจะมีความสุขที่ได้มาสอนนักเรียน ตัวนักเรียนเองก็สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองว่าครูเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยเหลือตนเองทั้งในด้านการเรียนและความประพฤติ นอกจากนี้ครูจะเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญต่างๆ เช่นการพัฒนาหลักสูตร การขึ้นไปเป็นที่ปรึกษาให้กับโรงเรียน หรือการเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นต้นแบบให้กับครูใหม่

ช่วงที่ 5 ช่วงครูมืออาชีพระยะที่สอง (The second professional phase)

เป็นช่วงที่ครูพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยครูจะรู้สึกว่าคุณเองเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อนักเรียนและต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก อันเนื่องมาจาก ครูในระยะนี้จะมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญต่อโรงเรียนและต่อนักเรียน เช่น การวางแผนหลักสูตรโรงเรียน การจัดทำนโยบายทางการศึกษา ซึ่งอาจจะทำในระดับโรงเรียน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ขึ้นอยู่กับระดับของความเชี่ยวชาญของครู และระดับความต้องการในขณะนั้น ครูในช่วงนี้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขโดยไม่มีข้อสงสัยหรือข้อกังวลใดๆ เกี่ยวกับวิชาชีพครู

ช่วงที่ 6 ช่วงขาลงของอาชีพ (The phase of running down)

เป็นช่วงก่อนที่ครูจะเกษียณอายุราชการหรือออกจากวิชาชีพครู เพื่อไปประกอบอาชีพอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แต่เป็นอาชีพที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่าการปฏิบัติงานสอนภายใต้วิชาชีพครู หรือยังคงทำงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อไป เช่น ครูบางคนยังต้องการที่จะสอนนักเรียนต่อไป ครูบางคนออกไปเป็นครูที่เลี้ยง ครูบางคนก้าวขึ้นไปสอนในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับอุดมศึกษา หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหาร เป็นต้น อาชีพที่ครูแต่ละคนเลือกหลังจากเกษียณอายุราชการไปแล้วนั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจและเจตคติต่อวิชาชีพครูตลอดช่วงระยะเวลาที่ครูปฏิบัติงานสอนภายใต้วิชาชีพ

Huberman (1989) ได้พัฒนาโมเดลวิชาชีพครู (Teacher career model) ขึ้น วงจรวิชาชีพครูของ Huberman เกิดจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู และการศึกษาข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural Study) Huberman แบ่งช่วงของวิชาชีพครูออกเป็น 7 ช่วง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ช่วงที่ 1 ภาวะการอยู่รอดและการค้นพบ (Survival and Discovery)

เป็นช่วงปีที่ 1 – 6 ของการสอน ระยะเวลาเป็นช่วงแห่งการค้นหาและการแสวงหาการอยู่รอดในวิชาชีพ ครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการสอนมาก่อนจะตกใจกับสภาพความเป็นจริงในชั้นเรียนและมีปัญหาในการจัดการในชั้นเรียน โดยครูจะตั้งคำถามกับตนเองว่ามีความพร้อมสำหรับการจัดการในชั้นเรียนมากน้อยเพียงใด ครูใหม่จะรู้สึกถึงช่องว่างระหว่างความเป็นจริงในชั้นเรียนที่ได้เผชิญและความคิดที่ครูเคยมีต่อสภาพชั้นเรียนขณะที่กำลังศึกษาอยู่ นอกจากนี้ครูใหม่ยังต้องเผชิญกับปัญหาลักษณะของนักเรียน ระเบียบวินัยของนักเรียน การใช้สื่อการสอนและการวางแผนการสอน ดังนั้นครูใหม่บางคนจะพยายามที่จะค้นหาและเข้าถึงความต้องการของนักเรียนแต่ละคน การใช้สื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพความสามารถในการควบคุมชั้นเรียนและการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชั้นเรียน

ช่วงที่ 2 ภาวะความคงที่ในวิชาชีพ (Stabilization)

เป็นช่วงปีที่ 4 – 8 ของการสอนของครู ช่วงเวลานี้ครูจะพยายามที่จะค้นหาความเป็นครูมืออาชีพของตนเอง ในช่วงเวลานี้ครูจะมีความมั่นใจในการสอน มีความมั่นใจในตนเองและเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ระยะเวลาแห่งความคงที่ในวิชาชีพนี้ เป็นช่วงเวลาที่มีความลงตัวทั้งในด้านการสอนของครู เพื่อนร่วมงาน และการทำงานภายใต้การบริหารของผู้บริหาร ภาวะความคงที่ในวิชาชีพนี้อาจจะหมายถึง การที่ครูสามารถทำงานภายใต้วิชาชีพครูอย่างมีความสุข เนื่องจากการได้รับอิสระจากผู้บริหาร การได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาที่อบอุ่นจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ช่วงที่ 3 ช่วงแห่งการค้นคว้าทดลอง (Experimentation / Activism)

ช่วงเวลาแห่งการค้นคว้าทดลองนี้ บางครั้งเรียกว่า " ช่วงแห่งความหลากหลาย (Diversification) " ครูในเวลานี้จะเผชิญกับการค้นหาวิธีการใหม่ๆ มีการเสริมสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และการเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติ ดังนี้

1. การค้นคว้าทดลอง (Experimentation) เพื่อเพิ่มความสามารถของตนเองในการจัดการกับชั้นเรียน ยุทธวิธีในการสอนที่หลากหลาย และการทดลองสิ่งแปลกใหม่ที่มีความท้าทาย
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ครูจะต้องรับผิดชอบต่อภาระงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และจะวิเคราะห์ความพึงพอใจและความสามารถในการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3. การเสริมสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง (The gradual consolidation) ครูจะสะสมความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน และเทคนิคการสอนไปเรื่อยๆ จนสามารถที่จะใช้สื่อการสอนใหม่ๆ ได้ด้วยความมั่นใจ สามารถสอนนักเรียนที่มีความหลากหลายในด้านพฤติกรรมและระดับสติปัญญาได้ ครูจะมีลำดับการสอนที่แตกต่างไปจากเดิม แต่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนมากกว่าวิธีเดิมที่เคยสอน นอกจากนี้ครูยังสามารถที่จะควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ เช่น ความสับสนวุ่นวายใจในการทำงาน ความไม่ยืดหยุ่นในการสอน การสอนที่ไม่สามารถคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น และการได้รับผลย้อนกลับจากการสอนที่ครูไม่ต้องการ เป็นต้น

ช่วงที่ 4 ช่วงการตีราคา / ความสงสัยในตนเอง (Taking Stock / Self - Doubts)

ช่วงเวลานี้จะเป็นช่วงวิกฤติของการทำงาน (Mid-career crisis) เป็นช่วงปีที่ 7 ถึงปีที่ 18 ของการสอน ครูจะหมดความศรัทธาในวิชาชีพครู และจะเกิดความรู้สึกใหม่ขึ้นในช่วงเวลานี้ เช่น ครูมีความรู้สึกไม่อยากสอนหนังสืออีกต่อไป หรือความรู้สึกที่ครูอยากจะทำออกจากวิชาชีพครู แต่ครูก็ไม่สามารถที่จะลาออกได้ เนื่องจากครูยังมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างความอยู่รอดของชีวิตและการทำงานในวิชาชีพครู

ช่วงที่ 5 ความเบิกบานในวิชาชีพ (Serenity)

เป็นช่วงเวลาที่ครูปฏิบัติงานสอนได้อย่างมีความสุข ทุ่มเทให้กับการสอน ครูจะรู้สึกผ่อนคลายและสนุกสนานกับการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน ครูสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร ความกระตือรือร้นและพลังในการสอนของครูได้มาจาก การที่ครูมีความมั่นใจในการสอนของตนเอง การยอมรับในความสามารถของตนเอง และความพอใจในการสอนของตนเอง ครูในช่วงนี้จะมีอายุระหว่าง 45 – 55 ปี

ช่วงที่ 6 ช่วงแห่งการอนุรักษ์นิยม (Conservation)

ครูส่วนใหญ่ที่อยู่ในช่วงนี้จะมีอายุประมาณ 50 - 60 ปี ช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาที่มีควมคับข้องใจในพฤติกรรมของนักเรียน เช่น นักเรียนมีวินัยในตนเองน้อยลง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อนักเรียนที่มีภาพลักษณ์ในด้านลบมีจำนวนมากขึ้น นอกจากนี้ครูยังมีความคับข้องใจในด้านอื่นๆ เช่น การขาดแคลนผู้บริหารที่ดี หรือจำนวนครูมีอาชีพน้อยลง เป็นต้น ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและการสอน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการเพิ่มความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงาน การไม่ยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็ระเบียบวิธีสอน วัสดุอุปกรณ์ แนวคิดใหม่ๆ นอกจากนี้ครูในช่วงนี้จะยึดติดกับอดีต และมีความวิตกกังวลกับสิ่งที่เผชิญในปัจจุบันมากกว่าสิ่งที่ต้องการในอนาคต

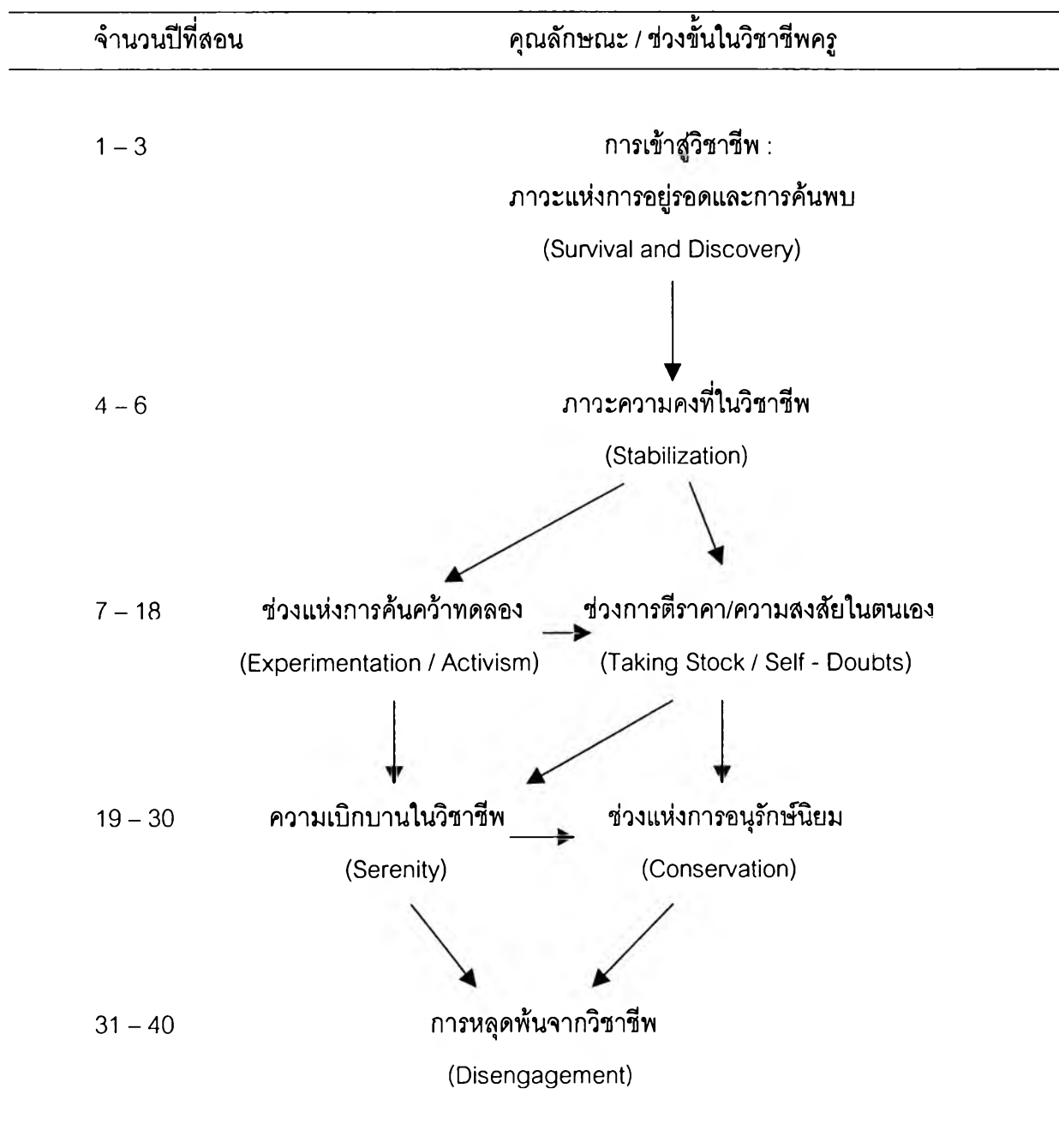
ช่วงที่ 7 การหลุดพ้นจากวิชาชีพ (Disengagement)

เป็นเวลาที่ครูลาออกจากวิชาชีพครู เพื่อไปปฏิบัติงานอื่น ครูแต่ละคนมีเหตุผลในการลาออกที่แตกต่างกัน เช่น การเกษียณอายุราชการ การเบื่อหน่ายในการสอน ปัญหาส่วนตัวปัญหาด้านสุขภาพของตนเองหรือคนในครอบครัว ความรู้สึกของครูในช่วงนี้จะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ข้ออย่างชัดเจน ได้แก่ ความเบื่อบานในวิชาชีพ ซึ่งจะเกิดขึ้นกับครูที่ปฏิบัติงานสอนอย่างมีความสุขและลาออกจากวิชาชีพเนื่องจากเกษียณอายุราชการ และความเจ็บปวดในวิชาชีพ โดยจะเกิดขึ้นกับครูที่ลาออกจากวิชาชีพครูเนื่องจากสถานการณ์บีบบังคับ หรือโดนบังคับให้ลาออกจากวิชาชีพครูด้วยความไม่สมัครใจ



โมเดลวงจรวิชาชีพครู (The Teacher Career Cycle Model) ของ Huberman สามารถแสดงด้วยแผนภาพ ดังนี้

แผนภาพที่ 1 โมเดลวงจรวิชาชีพครูตามแนวคิดของ Huberman



Steffy และ Wolfe (1997) ได้นำเสนอโมเดลวงจรชีวิตวิชาชีพครู (The career teacher life-cycle model) ขึ้นในปี 1997 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดล

1. ครูทุกคนสามารถที่จะเข้าถึงมาตรฐานแห่งความเป็นครูมืออาชีพในระยะ 1 – 5 ปีแรกของการสอน และความเป็นมืออาชีพนี้จะคงอยู่ตลอดชีวิตการเป็นครู
2. โมเดลนี้สามารถอธิบายได้เฉพาะครูที่สอนหนังสืออยู่ในชั้นเรียนเท่านั้น โดยไม่รวมถึงผู้บริหารหรือครูที่ย้ายขึ้นไปสอนในระดับอุดมศึกษา

โมเดลนี้เหมาะสำหรับครูที่สอนในชั้นเรียน (Classroom teachers) ที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยไม่รวมถึงผู้บริหาร Steffy และ Wolfe แบ่งพัฒนาการของครูออกเป็น 6 ช่วง ประกอบด้วย ช่วงของครูใหม่ ช่วงครูฝึกงาน ช่วงครูมืออาชีพ ช่วงครูผู้เชี่ยวชาญ ครูที่มีชื่อเสียงโด่งดัง และช่วงแห่งการเกษียณอายุ ดังนี้

ช่วงที่ 1 ช่วงของครูใหม่ (Novice Teacher)

เป็นช่วงเวลาที่นักศึกษาวิชาชีพครูกำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย ช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาครูใหม่เริ่มต้นแสวงหาทักษะที่สำคัญสำหรับการสอนในชั้นเรียน การเตรียมเนื้อหาสาระที่จะสอน ยุทธวิธีในการสอน รวมไปถึงการเตรียมกิจกรรมต่างๆ สำหรับการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน ครูใหม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ความมั่นใจในตนเองจะถูกพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน นอกจากนี้ครูใหม่ยังมีความใส่ใจต่อความต้องการของนักเรียนและพยายามที่จะค้นหาทักษะที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู

ช่วงที่ 2 ช่วงของครูฝึกงาน (Apprentice Teacher)

ช่วงเวลานี้จะเริ่มต้นขึ้นเมื่อครูเข้าสู่วิชาชีพครู และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ทั้งในห้องเรียนและกิจกรรมภายในโรงเรียน ช่วงนี้จะเริ่มต้นในปีที่ 1 ของการสอน จึงกระทั่งปีที่ 2 หรือ ปีที่ 3 ของการสอน ครูจะมีพลังในการสอนอย่างไร้ขีดจำกัด มีความมั่นใจในการสอน โดยปราศจากความสงสัยในตนเองและในการปฏิบัติงานสอนภายใต้วิชาชีพครู ครูจะมีความสุขในการสอนนักเรียน มีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีทักษะและความสามารถที่เพียงพอที่จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น และเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถที่จะกระตุ้นให้นักเรียนขยันเรียนมากขึ้นได้ แต่เมื่อปรากฏว่านักเรียนไม่ประสบความสำเร็จทางการเรียนเท่าที่ควรตามที่ครูตั้งความหวังไว้ ครูในช่วงนี้จะใช้ยุทธวิธีใหม่ในการแก้ปัญหาโดยไม่ย่อท้อ นอกจากนี้ครูในช่วงนี้จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน เช่น การจัดทำหลักสูตร การจัดกิจกรรมพิเศษ ด้วยความสมัครใจ เนื่องจากตัวครูเองต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ช่วงที่ 3 ครูมืออาชีพ (Professional Teacher)

ช่วงครูมืออาชีพนี้เริ่มต้นขึ้นเมื่อครูมีความมั่นใจในตนเองเหมือนนักการศึกษามืออาชีพ ผลสัมฤทธิ์และพัฒนาการของนักเรียนจะมีความสำคัญมากสำหรับครูในช่วงนี้ นักเรียนจะให้ความเคารพและศรัทธาในตัวครู นักเรียนจะมีความรู้สึกว่าคุณครูมีความอดทนสูง ใจดี เข้าใจนักเรียน และมีความสำคัญกับนักเรียนมาก ซึ่งครูก็จะรับรู้บทบาทและความสำคัญของตนเองเหมือนกับที่นักเรียนรับรู้ โดยตัวครูเองก็จะให้ความสำคัญกับนักเรียนด้วยเช่นกัน ครูมืออาชีพจะมีความสุขที่สุดเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน รางวัลที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของครู มาจากความชื่นชมศรัทธาที่นักเรียนมีให้

ช่วงที่ 4 ครูผู้ชำนาญการ (Expert Teacher)

เป็นช่วงเวลาที่คุณก้าวขึ้นมาสู่ความสำเร็จเป็นอย่างมากในวิชาชีพครู โดยครูจะผลักดัน สนับสนุน อำนวยความสะดวก ดูแลเอาใจใส่ในการเจริญงอกงามและพัฒนาการของนักเรียนทุกคน ซึ่งจะทำให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและมีความสุข ครูและนักเรียนในช่วงนี้จะมีความหวังต่อกันและกัน ครูจะทำให้นักเรียนรับทราบถึงความหวังที่ครูมีต่อนักเรียน และนักเรียนเองก็จะรับทราบและมีพฤติกรรมตามที่ครูคาดหวัง ครูชำนาญการบางคนจะเกิดความคิดใหม่ๆ ขึ้น ซึ่งเป็นความคิดที่ต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ดังนั้นครูบางคนจึงมีการติดต่อประสานงานกับครูผู้ชำนาญการคนอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ช่วงที่ 5 ครูที่มีชื่อเสียงโด่งดัง (Distinguished Teacher)

ระยะนี้เป็นช่วงเวลาแห่งการตอบแทนครูที่ทำงานสอนมานาน แต่อย่างไรก็ตาม แม้จะมีครูผู้ชำนาญการมาก แต่จำนวนครูที่มีชื่อเสียงโด่งดังจะมีจำนวนน้อย ครูที่มีชื่อเสียงโด่งดังนี้มีหลายระดับ คืออาจจะเป็นครูที่มีชื่อเสียงในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ แต่ครูเหล่านี้ก็ยังทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนอยู่ เป็นต้นว่า ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอนหนังสือ การวางนโยบายในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน นโยบายเกี่ยวกับนักเรียนและนโยบายเกี่ยวกับโรงเรียน

ช่วงที่ 6 ช่วงการเกษียณอายุ (Retiree)

สำหรับครูที่ทำงานภายใต้วิชาชีพครูมานาน การลาออกจากวิชาชีพหรือการเกษียณอายุถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวิชาชีพครู สำหรับครูบางคนการเกษียณอายุถือได้ว่าเป็นการสิ้นสุด สำหรับการประกอบอาชีพภายใต้วิชาชีพครู เพราะครูเหล่านี้จะออกไปทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แต่สำหรับครูบางคนการเกษียณอายุถือเป็นการเริ่มต้น เนื่องจากครูเหล่านี้ก้าวขึ้นไปสู่การเป็นผู้บริหาร ครูบางคนยังสอนนักเรียนต่อไปเพราะยังมีความกระตือรือร้นและมีความรักในการสอนนักเรียน โดยครูเหล่านี้จะทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง (mentor) สำหรับครูใหม่หรือทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

Fessler (1992) ได้นำเสนอวงจรวิชาชีพครูขึ้น (The Teacher Career Cycle) ในปี 1992 ซึ่งเป็นโมเดลที่สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการทำงานวิจัยของเขาเอง Fessler แบ่งพัฒนาการวิชาชีพครูออกเป็น 8 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพ ช่วงการเหนียวแน่น ช่วงการสร้างสมรรถภาพ ช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น ช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ ช่วงขาลงของวิชาชีพ และช่วงการสิ้นสุดวิชาชีพครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อวงจรวิชาชีพครูมี 2 ปัจจัย คือ สิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ครอบครัว สภาพเหตุการณ์ที่เป็นบวก ภาวะวิกฤต อุปนิสัยส่วนตัว ความสนใจในวิชาชีพ และลำดับช่วงชั้นของชีวิต และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อยเช่นกัน ได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รูปแบบการบริหารงานภายในองค์กร ความไว้วางใจต่อสาธารณชน ความคาดหวังต่อสังคม ความเป็นมืออาชีพขององค์กร และปัจจัยด้านองค์กรวิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดล

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

ช่วงที่ 1 ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู (Pre-Service)

เป็นช่วงเวลาสำหรับการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพครู ในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย เป็นช่วงแห่งการเตรียมพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจก่อนที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมเนื้อหาสาระที่จะสอน ยุทธวิธีในการสอน กิจกรรมในชั้นเรียน รวมไปถึงการสร้างเชื่อมั่นในตนเองสำหรับการสอนหนังสือหน้าชั้นเรียน โดยการเตรียมตัวดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูจะรับหน้าที่ในการเตรียมความพร้อมนี้

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะเด่น

1. ช่วงแห่งการเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่กฎระเบียบของวิชาชีพ
2. ศึกษาอยู่ในสถาบันที่เปิดสอนครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์

ช่วงที่ 2 ช่วงการเหนี่ยวนำ (Induction)

เป็นช่วงปีแรกในการทำงานของครู ครูใหม่จะเผชิญกับปัญหาการเป็นที่ยอมรับของนักเรียน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ครูใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ ดังนั้นครูใหม่จึงพยายามแก้ปัญหาทุกปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งปัญหาในการจัดการกับชั้นเรียน ปัญหาการวางแผนการสอนของตนเอง ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงปัญหาเรื่องกฎระเบียบและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ครูใหม่ยังไม่คุ้นเคย เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างมีความสุข แต่เมื่อครูใหม่ไม่สามารถแก้ปัญหาบางปัญหาได้ ครูใหม่จะรู้สึกถึงความขัดแย้งและช่องว่างระหว่างความเป็นจริงที่ตนเองต้องเผชิญ กับความรู้สึกที่ตนเองเคยมีต่อสภาพโดยทั่วไปของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะเด่น

1. ช่วงเวลาที่ครูเริ่มต้นเข้าสู่การทำงานในวิชาชีพ
2. ครูใหม่พยายามที่จะเป็นที่ยอมรับแก่นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร
3. ครูใหม่เกิดความรู้สึกผิดเมื่อความจริงที่ปรากฏขัดแย้งกับความคิดเห็นของตนเอง

ช่วงที่ 3 ช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building)

เป็นช่วงเวลาที่ครูพัฒนาหรือปรับปรุงทักษะการสอนของตนเอง ครูจะค้นหาสื่อการสอนรวมทั้งระเบียบวิธีการสอนแบบใหม่ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและเข้าถึงความต้องการของนักเรียน ดังนั้นครูในช่วงเวลานี้จึงเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่างๆ เพื่อค้นหาเทคนิควิธีใหม่ๆ ครูจะมีความเห็นว่าการสอนเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานที่ทำทลายนี้ได้ นอกจากนี้ครูยังพยายามที่จะทำตนให้เป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียน ด้วยความเต็มใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของตนเอง

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะเด่น

1. ครูจะค้นหาสื่อการสอนใหม่ๆ และระเบียบวิธีการสอนใหม่ๆ
2. ครูจะแสวงหาเทคนิควิธีหรือแนวคิดใหม่ๆ และการเข้าร่วมอบรมสัมมนา
3. ครูจะเข้าไปสังเกตการสอนของครูมืออาชีพหรือการเข้าเยี่ยมชมโรงเรียนอื่น
4. การสอนเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ

ช่วงที่ 4 ช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing)

ครูในช่วงเวลานี้จะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างผู้เชี่ยวชาญ ครูจะรักในงานของตนเองมาก อยากไปโรงเรียน อยากสอนนักเรียนให้นักเรียนมีความรู้เพิ่มมากขึ้น ครูจะมีความสุขที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ครูจะให้ความสำคัญและสนใจปัญหาของนักเรียนเป็นรายบุคคลนอกจากนี้ครูจะแสวงหาวิธีการสอนแบบใหม่ๆ สื่อการสอนที่ทันสมัย และเทคนิควิธีการที่จะเข้าถึงนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยครูมี

จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานักเรียนและเพื่อพัฒนาทักษะการสอนของตนเอง ครูจะมีความพึงพอใจในการสอนสูงมากและจะพิจารณาตนเองเพื่อการสอน

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะเด่น

1. ครูรักในอาชีพของตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะไปสอนทุกวัน
2. ครูมีความสุขที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนและค้นพบวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการสอนของตนเองสม่ำเสมอ
3. ครูมีความพอใจในอาชีพสูงและพิจารณาตนเองเพื่อการสอน
4. ครูจะพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนด้วยความกระตือรือร้นและมีพลัง

ช่วงที่ 5 ช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ (Career Frustration)

เป็นช่วงเวลาที่คุณเกิดภาวะคับข้องใจในวิชาชีพของตนเอง โดยครูจะตั้งคำถามว่าเพราะเหตุใดตนจึงเข้าสู่วิชาชีพนี้ ตัวเองมีความสุขกับการสอนหรือไม่ และจะเลือกทิศทางการศึกษาต่อไปในอนาคต ครูจะรู้สึกว่าคุณเองติดอยู่ในวิชาชีพที่ตนเองไม่มีความสามารถในการทำงาน และไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ความเครียดจะเพิ่มมากขึ้น ครูมีความรู้สึกไม่อยากไปสอนนักเรียนเพราะขาดความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถทำให้นักเรียนมีความรู้ได้ ความช่วยเหลือจากผู้บริหารและจากเพื่อนร่วมงาน จะมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้คุณที่อยู่ในช่วงนี้ มีความกระตือรือร้นในการสอน และทำให้ความคับข้องใจในวิชาชีพลดน้อยลง

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะเด่น

1. ช่วงเวลาแห่งความคับข้องใจเกี่ยวกับการสอนและความเชื่อมั่นในวิชาชีพกำลังจะหมดไป
2. ครูจะตั้งคำถามกับตนเองว่าทำไมตนเองจึงเข้าสู่วิชาชีพนี้
3. ครูรู้สึกว่าตนเองติดอยู่ในอาชีพที่ตนเองไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จได้
4. ความเครียดเพิ่มขึ้น และครูจะรู้สึกหวาดผวาคือการไปสอนหนังสือ

ช่วงที่ 6 ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (Career Stability)

เป็นภาวะแห่งการคงที่ นิ่งเฉย สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากสำหรับการตัดสินใจของครูที่จะเลือกปฏิบัติงานสอนต่อไปหรือจะเลือกที่จะประกอบอาชีพอื่น โดยปัจจัยด้านสภาพคล่องในการใช้จ่ายจะเข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจดังกล่าว ครูบางคนจึงมีความตั้งใจที่จะลาออกจากอาชีพนี้เพื่อออกไปประกอบอาชีพอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูในช่วงนี้สูญเสียความกระตือรือร้นในการสอน ไม่พัฒนาตนเองทั้งในด้านระเบียบวิธีการสอน ความรู้ใหม่ๆ ครูจึงสอนตามปกติตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภารกิจเท่านั้น ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนที่ครูในช่วงเวลานี้ต้องการ คือการได้มีโอกาสได้พัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตนเองและการพัฒนาภาวะผู้นำ

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะเด่น

1. ครูทำงานตามปกติโดยไม่มีการพัฒนาทักษะต่างๆเพิ่มขึ้น
2. เป็นภาวะนิ่งเฉยหรือการชะงักในการประกอบวิชาชีพ
3. ครูทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม
4. ครูสอนตามปกติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

ช่วงที่ 7 ช่วงขาลงของวิชาชีพ (Career Wind-Down)

เป็นช่วงเวลาที่ครูเตรียมตัวออกจากวิชาชีพครูและกำลังมองหาอาชีพอื่นทดแทนอาชีพเดิมที่กำลังปฏิบัติอยู่ โดยครูจะมองหาอาชีพทั้งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและอาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยครูจะพิจารณาจากสภาพการทำงานที่ผ่านมาของตนเอง ว่าตนเองมีความคิดทางบวกหรือทางลบต่อวิชาชีพนี้มากน้อยเพียงใด ระยะเวลาที่ครูในช่วงนี้ใช้ในการมองหาอาชีพใหม่ของแต่ละคนจะแตกต่างกัน ครูบางคนใช้เวลาเพียงสัปดาห์เดียวหรือเดือนเดียวเท่านั้น แต่ครูบางคนใช้เวลาหลายปี เนื่องจากครูต้องตัดสินใจและเปรียบเทียบข้อดีและข้อจำกัดของอาชีพที่กำลังมองหา กับอาชีพที่กำลังปฏิบัติอยู่ และครูหลายคนจะเกิดความลังเลใจจึงไม่สามารถตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอนได้

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะเด่น

1. ช่วงเวลาที่ครูเตรียมตัวออกจากวิชาชีพ
2. ไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตและการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่กำลังจะเกิดขึ้นกับครู
3. ครูอาจจะมีความรู้สึกทางบวกหรือ ทางลบต่อวิชาชีพครู ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่ได้ประสบ

ช่วงที่ 8 ช่วงการสิ้นสุดวิชาชีพครู (Career Exit)

ช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาที่ครูลาออกจากวิชาชีพครูไปแล้ว ครูจะใช้เวลาในช่วงนี้ทำงานในอาชีพใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือเข้าไปทำงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเหมือนเดิม แต่เป็นตำแหน่งที่สูงกว่าการสอนนักเรียน เช่น การขึ้นไปเป็นผู้บริหาร เป็นต้น ลักษณะการลาออกจากวิชาชีพจะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ หากครูลาออกด้วยความสมัครใจ ช่วงเวลานี้จะเป็นช่วงเวลาแห่งความสุขที่ครูรอคอยมานาน แต่หากครูต้องลาออกด้วยความจำเป็นบางประการหรือการถูกบังคับให้ลาออกจากวิชาชีพนี้ช่วงเวลานี้จะเป็นช่วงเวลาแห่งความเจ็บปวด

ตัวบ่งชี้คุณลักษณะเด่น

1. ช่วงเวลาหลังจากครูลาออกจากอาชีพครูเนื่องจากเกษียณอายุหรือเหตุผลอื่น

2. ช่วงเวลาที่ไม่มีการจ้างงานหลังจากการทำงานในวิชาชีพสิ้นสุดลง
3. ช่วงเวลาสำหรับการทำงานในอาชีพอื่น หรือการย้ายขึ้นไปสู่ตำแหน่งทางการศึกษาที่สูงขึ้น
เช่น การก้าวขึ้นไปเป็นผู้บริหาร เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวงจรวินิจฉัยวิชาชีพครู

Fessler ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อวงจรวินิจฉัยวิชาชีพครูออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล (Personal Environment) และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Organizational Environment) โดยมีรายละเอียดดังนี้

สิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล (Personal Environment)

สิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ครอบครัว สภาพเหตุการณ์ที่เป็นบวก ภาวะวิกฤต อุปนิสัยส่วนตัว ความสนใจในวิชาชีพ และลำดับช่วงชั้นของชีวิต

ปัจจัยด้านครอบครัว (Family)

ครอบครัวเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อตัวครูทั้งทางบวกและทางลบ ผู้ปกครองที่สนับสนุนให้บุตรหลานเลือกที่จะประกอบวิชาชีพครู จะส่งผลต่อความสามารถในการประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ สามี-ภรรยา บุตร การคลอดบุตร สถานภาพทางการเงิน สุขภาพและสวัสดิการทางสังคมของสมาชิกในครอบครัวจะเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อเจตคติและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู หากสภาพครอบครัวมีความพร้อมจะส่งผลให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ แต่หากครอบครัวขาดการสนับสนุนหรือมีปัญหาทางการเงิน การทำงานของครูก็จะได้รับผลกระทบในทางลบได้

ปัจจัยด้านสภาพเหตุการณ์ทางบวก (Positive Critical Incidents)

สภาพเหตุการณ์ทางบวกอาจจะมีได้หลายลักษณะ เช่น การแต่งงาน การคลอดบุตร การได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานสอน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำกิจกรรมต่างๆ ในวิชาชีพเพราะเมื่อครูมีความสุข ครูก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และสภาพเหตุการณ์ทางบวกจะส่งผลต่อครูในการตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ที่สำคัญในชีวิตอีกด้วย

ปัจจัยด้านภาวะวิกฤต (Crises)

ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานสอนภายใต้วิชาชีพครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะเมื่อเกิดภาวะวิกฤตขึ้นกับตัวครู บุคคลในครอบครัวหรือภาวะวิกฤตของครอบครัว จะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของครูและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการสอนของครู เช่น การเจ็บป่วยของคนรัก ญาติสนิทเสียชีวิต การเจ็บป่วยส่วนตัว การสูญเสียสภาพคล่องทางการเงินหรือปัญหาทางกฎหมาย หลายปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อตัวครูแล้วครูไม่สามารถที่จะหาทางออกที่เหมาะสมได้ บางปัญหาอาจส่งผลให้ครูต้องลาออกจากวิชาชีพ เช่น ปัญหาทางการเงิน อาจส่งผลให้ครูบางคนต้องลาออกจากวิชาชีพครูเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า

ปัจจัยด้านอุปนิสัยส่วนตัว (Individual Dispositions)

ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีความหลากหลายทั้งในด้านพฤติกรรม การสั่งสมประสบการณ์ ความทะเยอทะยาน จุดมุ่งหมายในการดำรงชีวิต และมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูงมาก ดังนั้นแต่ละคนจึงมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการเลือกทิศทางของอาชีพ ความมุ่งมั่นและเป้าหมายส่วนบุคคลจะส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกการสอนเป็นอาชีพ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและมีเป้าหมายที่สำคัญของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะสามารถพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพและปฏิบัติงานสอนอย่างมีความสุข นอกจากนี้วุฒิภาวะจะเข้ามามีบทบาทต่อการตัดสินใจของครูด้วย

ปัจจัยด้านความสนใจในวิชาชีพ (Avocational Outlets)

ความสนใจส่วนบุคคลที่มีต่อวิชาชีพจะส่งผลต่อการเสริมสร้างโอกาสให้กับตนเองในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการสอนและการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะเมื่อครูมีความสนใจใคร่รู้ในสิ่งต่างๆ แล้ว ครูจะมีความพากเพียรในการแสวงหาความรู้เพื่อเติมเต็มให้กับตนเอง เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพในการสอนที่สูงขึ้นและเป็นการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านลำดับช่วงชั้นของชีวิต (Life Stages)

เมื่อครูปฏิบัติงานสอนไประยะหนึ่ง ครูจะเกิดคำถามขึ้น เป็นต้นว่า สภาพการสอนของตนเองเป็นอย่างไร จุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเองคืออะไร ความเป็นตัวตนของตนเองอยู่ตรงไหนและสิ่งที่ตัวครูต้องการที่จะทำในช่วงที่เหลือของชีวิตคืออะไร คำถามเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู เพราะเมื่อคำตอบที่ได้ส่งผลทางบวกต่อวิชาชีพครู ครูเหล่านั้นก็จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากสิ่งที่ครูต้องการจะทำในช่วงที่เหลือของชีวิตไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูอีกต่อไป ครูคนนั้นอาจจะลาออกจากวิชาชีพหรือทำงานภายใต้วิชาชีพครูอย่างไม่มีความสุข นอกจากนี้หากครูอยู่ในช่วงที่ส่ง

ผลดีต่อวิชาชีพ ครูก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งตรงข้ามกับครูที่อยู่ในช่วงขาหลังของวิชาชีพหรือช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ

สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Organizational Environment)

สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อย ได้แก่ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร รูปแบบการบริหารงานภายในองค์กร ความไว้วางใจต่อสาธารณชน ความคาดหวังต่อสังคม ความเป็นมืออาชีพขององค์กรและปัจจัยด้านองค์กรวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยทั้ง 6 ประการอาจจะส่งผลทางบวกต่อวิชาชีพ หรือส่งผลทางลบต่อวิชาชีพก็ได้

ปัจจัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร (Regulations)

กฎระเบียบและข้อบังคับภายในองค์กรแสดงให้เห็นถึงค่านิยม หรือธรรมเนียมประเพณีขององค์กร เช่น สภาพการจัดการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตร การดูแลนักเรียน การประเมินผลนักเรียน ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลต่อครูได้ทั้งในด้านบวกหรือในด้านลบ ขึ้นอยู่กับตัวครูเองว่าจะมีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนได้มากน้อยเพียงใด

ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารงานภายในองค์กร (Management Style)

รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารภายในองค์กรจะส่งผลต่อการทำงานของครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หากผู้บริหารบริหารโรงเรียนด้วยบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ มีการเสริมพลังอำนาจครู ส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำแก่ครู ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลในทางบวกแก่ครูภายในองค์กร เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่หากผู้บริหารบริหารโรงเรียนด้วยบรรยากาศที่ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันและปิดโอกาสในการพัฒนาตนเองของครู ปัจจัยเหล่านี้ก็จะส่งผลทางลบต่อตัวครู

ความไว้วางใจต่อสาธารณชน / ความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน (Public Trust)

การทำงานภายในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานสอนของครูและพฤติกรรมการแสดงออกของครู บรรยากาศแห่งความเป็นกันเองภายในโรงเรียนจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานสอนได้อย่างมั่นใจและมีความสุขในการสอน นอกจากนี้สภาพการสนับสนุนทางการเงินแก่ครูภายในโรงเรียนก็จะส่งผลต่อภาวะความไว้วางใจของครูที่มีต่อโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานด้วย

ปัจจัยด้านความคาดหวังต่อสังคม (Societal Expectations)

ความไว้วางใจ ความคาดหวังต่อโรงเรียนหรือองค์กรจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโดยตรง ความคาดหวังของชุมชน ความคาดหวังต่อตัวนักเรียนที่สอน รวมไปถึงความคาดหวังส่วนตัวของครูที่มีต่อการสนับสนุนทางการเงินขององค์กรที่มีต่อครู จะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานครูอย่างยิ่ง

ปัจจัยด้านความเป็นมืออาชีพขององค์กร (Professional Organizations)

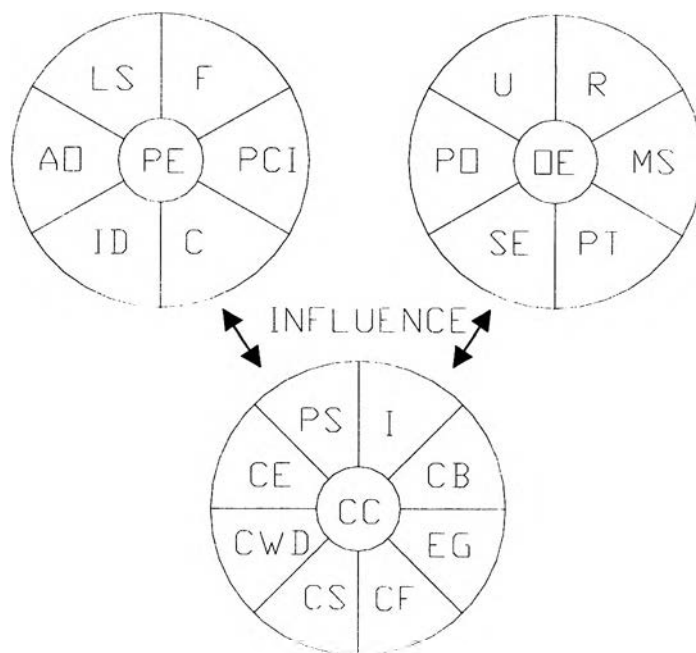
องค์กรที่มีความเป็นมืออาชีพจะเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองเพื่อก้าวขึ้นไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ นอกจากนี้องค์กรมืออาชีพยังมีความสามารถในการช่วยเหลือครูที่กำลังอยู่ในช่วงที่ส่งผลทางลบต่อวิชาชีพ ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเข้ามาอยู่ในช่วงที่ส่งผลทางบวกต่อวิชาชีพด้วยวิธีการต่างๆ เป็นต้นว่า การช่วยเหลือทางการเงิน การประกันสุขภาพ หรือการให้ความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบภารกิจภายใต้วิชาชีพ

ปัจจัยด้านองค์กรวิชาชีพ (Union)

องค์กรวิชาชีพจะทำหน้าที่ในการดูแลครูทุกคน และครูจะต้องปฏิบัติตนอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรวิชาชีพ หากองค์กรวิชาชีพให้การสนับสนุนช่วยเหลือครูในด้านความเป็นอยู่ การเสริมพลังอำนาจ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ครูก็จะทำงานอย่างมีความสุขและมีความมั่นคงปลอดภัยในวิชาชีพ แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรวิชาชีพขาดการดูแลช่วยเหลือครู ภายใต้อาชีพจะขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีเจตคติทางลบต่อวิชาชีพครู

โมเดลวงจรวิชาชีพครูของ Fessler สามารถแสดงด้วยแผนภาพดังนี้

แผนภาพที่ 2 โมเดลวงจรวิชาชีพครูตามแนวคิดของ Fessler



เมื่อ

PE = Personal Environment = สิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล

F = Family = ครอบครัว

PCI = Positive Critical Incidents = สภาพเหตุการณ์ที่เป็นบวก

Crises = ภาวะวิกฤต

ID = Individual Dispositions = อุดมนิสัยส่วนตัว

AO = Avocational Outlets = ความสนใจในวิชาชีพ

LS = Life Stages = ลำดับช่วงชั้นของชีวิต

OE = Organizational Environment = สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร

R = Regulations = กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร

MS = Management Style = รูปแบบการบริหารงานภายในองค์กร

PT = Public Trust = ความไว้วางใจต่อสาธารณชน

SE = Societal Expectations = ความคาดหวังต่อสังคม

PO = Professional Organizations = ความเป็นมืออาชีพขององค์กร

U = Union = องค์กรวิชาชีพ

CC = Career Cycle = วงจรวิชาชีพครู

PS = Pre-Service = ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพ

I = Induction = ช่วงการเหนี่ยวนำ

CB = Competency Building = ช่วงการสร้างสมรรถภาพ

EG = Enthusiastic and Growing = ช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น

CF = Career Frustration = ช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ

CS = Career Stability = ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ

CWD = Career Wind-Down = ช่วงขาลงของวิชาชีพ

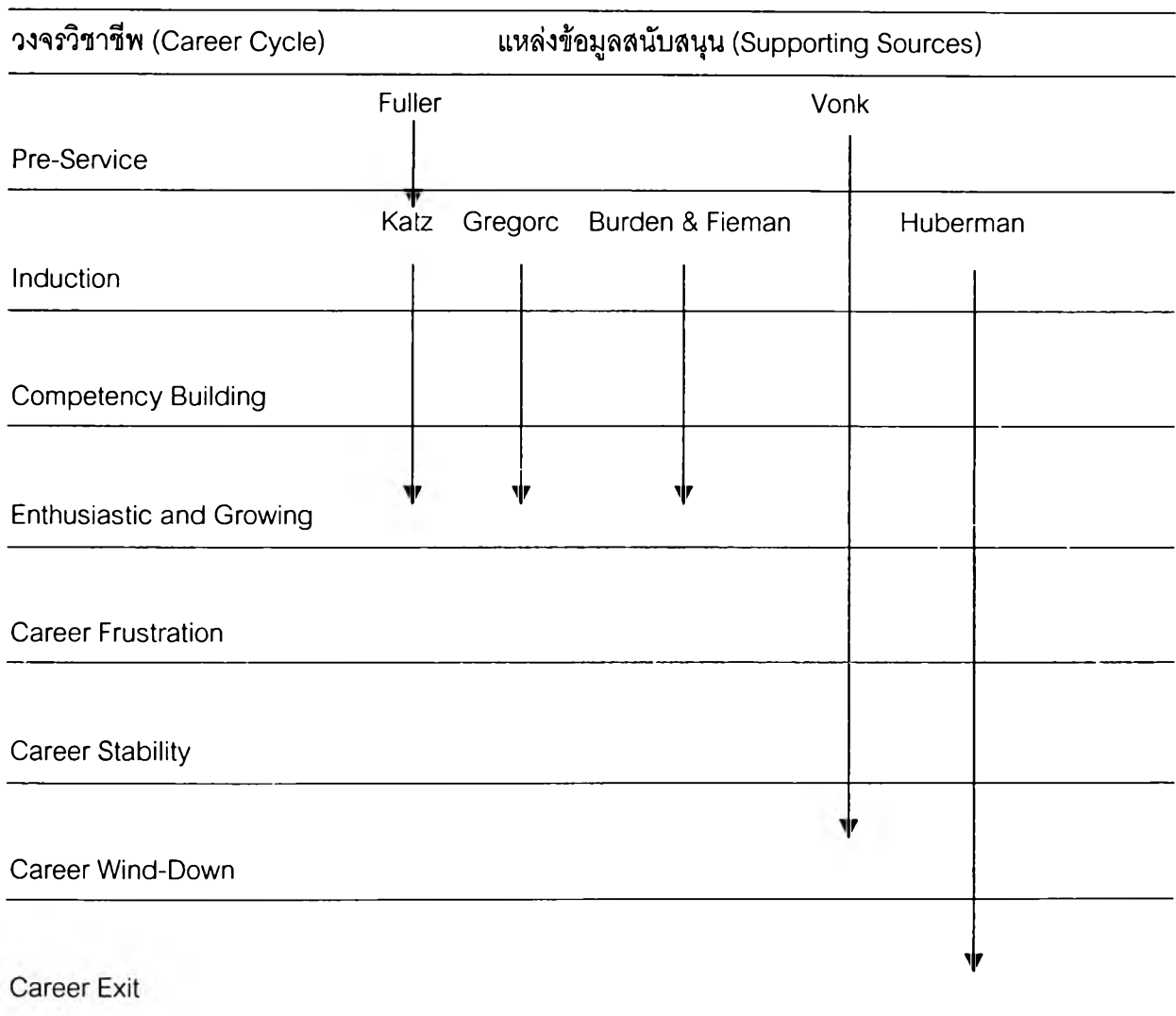
CE = Career Exit = ช่วงการสิ้นสุดวิชาชีพครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าแนวคิดเกี่ยวกับโมเดลวงจรวิชาชีพครูทั้งหมดถึง 9 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดของ Fuller (1969) แนวคิดของ Katz (1972) แนวคิดของ Gregorc (1973) แนวคิดของ Burden (1979) แนวคิดของ Feiman และ Floden (1980) แนวคิดของ Vonk (1989) แนวคิดของ Huberman (1989) แนวคิดของ Steffy และ Wolfe (1997) และแนวคิดของ Fessler (1992) จากทั้ง 9 แนวคิดนี้จะพบว่าแนวคิดของ Steffy และ Wolfe เป็นแนวคิดที่เน้นเฉพาะครูที่สอนหนังสืออยู่ในชั้นเรียนเท่านั้น และเป็นแนวคิดเดียวที่สร้างขึ้นภายหลังแนวคิดของ Fessler แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะพบว่าแนวคิดของ Steffy และ Wolfe นั้นอยู่ในช่วงที่ 1 ถึงช่วงที่ 4 ของโมเดลวงจรวิชาชีพครูของ Fessler ส่วนอีก 8 แนวคิด ได้แก่ แนวคิดของ Fuller (1969) แนวคิดของ Katz (1972) แนวคิดของ Gregorc (1973) แนวคิดของ Burden (1979) แนวคิดของ Feiman และ Floden (1980) แนวคิดของ Vonk (1989) แนวคิดของ Huberman (1989) และแนวคิดของ Fessler (1992) เป็นแนวคิดที่มุ่งอธิบายครูทุกระดับ และไม่จำกัดเฉพาะครูที่สอนหนังสือเท่านั้น เพราะเป็นการอธิบายพัฒนาการครูที่ประกอบอาชีพอยู่ภายใต้วิชาชีพครู ดังนั้นขอบเขตของแนวคิดจึงกว้างขวางและครอบคลุมกว่าแนวคิดของ Steffy และ Wolfe

หากพิจารณาตามลำดับเวลาหรือการพัฒนาความคิดแล้ว จะสามารถเรียงลำดับแนวคิดวงจรวิชาชีพครูได้ดังนี้ แนวคิดที่ 1 คือแนวคิดของ Fuller (1969) แนวคิดที่ 2 คือแนวคิดของ Katz (1972) แนวคิดที่ 3 คือแนวคิดของ Gregorc (1973) แนวคิดที่ 4 คือแนวคิดของ Burden (1979) แนวคิดที่ 5 คือแนวคิดของ Feiman และ Floden (1980) แนวคิดที่ 6 คือแนวคิดของ Vonk (1989) แนวคิดที่ 7 คือแนวคิดของ Huberman (1989) แนวคิดที่ 8 คือแนวคิดของ Fessler (1992) และแนวคิดที่ 9 คือแนวคิดของ Steffy และ Wolfe (1997)

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โมเดลวงจรวิชาชีพครูของ Fessler เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากเป็นโมเดลที่ครอบคลุมโมเดลวงจรวิชาชีพครูตามแนวคิดที่ได้กล่าวมาทุกแนวคิด ทั้งนี้เนื่องมาจาก Fessler สร้างโมเดลขึ้นจากการสังเคราะห์โมเดลทั้ง 7 โมเดลที่มีอยู่ในขณะนั้น โมเดลวงจรวิชาชีพครูของ Fessler มีที่มาจากแนวคิดต่างๆ ดังนี้

แผนภาพที่ 3 กระบวนการสร้างโมเดลวงจรวิชาชีพครูของ Fessler



ที่ ม ๑ : Fessler,(1992). The Teacher Career Cycle Understanding and Guiding the Professional Development of Teachers. ALLYN AND BACON, 33

ตอนที่ 3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลวงจรวิชาชีพครูของ Fessler

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวงจรวิชาชีพครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวงจรวิชาชีพครูจำนวนไม่มากนัก และที่เกี่ยวข้องกับวงจรวิชาชีพครูตามแนวคิดของ Fessler มีเพียง 5 เรื่องเท่านั้น ซึ่งทั้ง 5 เรื่องเป็นผลงานวิจัยต่างประเทศทางตะวันตกทั้งหมด สำหรับในประเทศไทยและประเทศทางตะวันออกนั้นยังไม่มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้แต่อย่างใด ผลงานวิจัยทั้ง 5 เรื่องมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

Martes (1993) ได้ศึกษาเรื่องผลของช่วงสุดท้ายของวิชาชีพที่มีต่อการรับรู้การคัดสรรตัวแปรการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ วัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ของครูที่อยู่ช่วงสุดท้ายของวงจรวิชาชีพครู เกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ โดยใช้แนวคิดของ Fessler (1992) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มจากการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการสำรวจ โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูที่อยู่ในช่วงสุดท้ายของวงจรวิชาชีพครูจำนวน 308 คน ในเมือง Newton โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศในระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (Grade 12) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ได้รับคืนมา 195 ฉบับในการวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการสอนของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 13 – 22 ปี และ 22 – 36 ปี พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 4 ข้อคำถาม เมื่อเปรียบเทียบเพศของครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อเปรียบเทียบระดับชั้นในการสอน (ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา) พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากนั้นผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าผลการวิจัยเชิงคุณภาพสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ

Bodner, Babara และ Martin (1999) ได้ศึกษาเรื่องครูในโรงเรียนสอนคนหูหนวก : ทำไมครูเหล่านั้นถึงย้ายไปสอนในระดับการศึกษาที่สูงกว่า วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาว่าเพราะเหตุใด ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนสอนคนหูหนวกจึงย้ายไปสอนในระดับมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังครูจำนวน 95 คน ในโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน ในปี ค.ศ.1995 – 1996 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ครอบคลุมถ้วนสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 56 ฉบับ ซึ่งแบ่งเป็นครูเพศหญิงจำนวน 37 คนและครูเพศชายจำนวน 19 คน อายุเฉลี่ย 42.7 ปี ผลการวิจัยพบว่า เหตุผลที่ครูในโรงเรียนต้องการย้ายไปสอนในระดับมหาวิทยาลัย คือ ครูส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าต้องการพัฒนาสติปัญญาและความเป็นครูมืออาชีพของตน รองลงมาคือต้องการมีอำนาจในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น และการได้สอนในระดับวิทยาลัยหรือ

มหาวิทยาลัยแสดงถึงความก้าวหน้าในการสอนของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับวงจรกิจวิชาชีพครูของ Fessler (1992)

Lynn (2002) ได้ศึกษาเรื่องการทำ ความเข้าใจวงจรกิจวิชาชีพครู โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับช่วงชั้นของอาชีพและวรรณกรรมเกี่ยวกับการเจริญเติบโตและพัฒนาการของผู้ใหญ่ ซึ่งวงจรกิจที่ได้สามารถอธิบายวงจรกิจวิชาชีพครูโดยปราศจากบริบทของพลวัต (Dynamic) และระบบสังคมที่สลับซับซ้อนและวงจรกิจที่ได้ไม่มีลักษณะเป็นเส้นตรงและเป็นกระบวนการที่ไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อวงจรกิจวิชาชีพครู ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว สภาพเหตุการณ์ที่เป็นบวก ตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ระบบการบริหารงานของผู้บริหาร บรรยากาศแห่งความจริงใจและความเอื้ออาทร ความคาดหวังต่อระบบการศึกษาและกิจกรรมระหว่างองค์กรกับชุมชน โดยผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับโมเดลวงจรกิจวิชาชีพครูของ Fessler (1992) ซึ่งโมเดลวงจรกิจวิชาชีพครูที่ได้ประกอบด้วย 8 ช่วงดังนี้

ช่วงที่ 1 ช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู (Pre-service)

เป็นช่วงเวลาสำหรับการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพครู

ช่วงที่ 2 ช่วงการเหนี่ยวนำ (Induction)

เป็นช่วงเวลาที่ครูใหม่เพียรพยายามที่จะทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน เพื่อนครูและผู้บริหาร และพยายามที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมใหม่อย่างมีความสุข

ช่วงที่ 3 ช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building)

เป็นช่วงเวลาที่ครูต้องพัฒนาหรือปรับปรุงทักษะการสอน การหาสื่อการสอนรวมทั้งการสรรหาระเบียบวิธีการสอนแบบใหม่

ช่วงที่ 4 ช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing)

ครูจะกระตือรือร้นเพื่อพัฒนาตนเองอย่างผู้เชี่ยวชาญ ครูในขณะนี้จะรักในงานของตนเอง อยากไปโรงเรียน สนใจปัญหาของนักเรียนและแสวงหาวิธีการสอนแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการสอนของตนเอง

ช่วงที่ 5 ช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ (Career Frustration)

เป็นช่วงเวลาที่ครูเกิดความสับสนในวิชาชีพของตนเอง โดยครูจะตั้งคำถามว่าเพราะเหตุใดตนจึงเข้าสู่วิชาชีพนี้

ช่วงที่ 6 ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (Career Stability)

เป็นภาวะแห่งการคงที่ นิ่งเฉย สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากในการที่ครูจะตัดสินใจเลือกทางเดินของตนเองต่อไปในอนาคต ครูในช่วงนี้จะสูญเสียความกระตือรือร้นในการสอน ความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนที่ครูในช่วงเวลานี้ต้องการ คือการได้มีโอกาสได้พัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของตนเอง

ช่วงที่ 7 ช่วงขาลงของวิชาชีพ (Career Wind-Down)

เป็นช่วงเวลาที่ครูเตรียมตัวออกจากวิชาชีพครูและกำลังมองหาอาชีพอื่นทดแทน ซึ่งเป็นอาชีพที่ไม่เกี่ยวข้องกับระบบโรงเรียนและระบบการศึกษา

ช่วงที่ 8 ช่วงการสิ้นสุดวิชาชีพครู (Career Exit)

เมื่อครูออกจากวิชาชีพครูแล้ว ช่วงเวลานี้จะเป็นช่วงเวลาแห่งการทำงานในอาชีพใหม่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

Walsdoof และ Lynn (2002) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นการศึกษาสภาพปัญหาของครูใหม่ (Beginning Teacher) รวมไปถึงยุทธวิธีสำหรับครูใหม่และผู้บริหารเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ในการเลื่อนระดับในวงจรกิจภาพครูจากช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู (Pre-service) สู่อุปการเป็นครूमืออาชีพ โดยใช้วงจรกิจภาพครูของ Fessler (1992) เป็นกรอบในการศึกษาผลการวิจัยพบว่าสภาพปัญหาของครูใหม่ ได้แก่

1. การแยกตัวและโดดเดี่ยว

ครูใหม่จะรู้สึกโดดเดี่ยวและแปลกแยกจากเพื่อนร่วมงาน

ยุทธวิธีสำหรับครูใหม่

1. ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารเพื่อขอความช่วยเหลือจากอาจารย์หรือเพื่อน
2. เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน
3. เข้าร่วมประชุมหรือปรึกษาหารือกับผู้บริหารถึงปัญหาที่ประสบ

ยุทธวิธีสำหรับผู้บริหาร

1. ให้คำแนะนำหรือให้ความรู้แก่ครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน
2. ให้โอกาสครูใหม่ได้พัฒนาความเป็นครूमืออาชีพโดยการเข้าร่วมการอบรม การสัมมนา

รวมถึงการประเมินผลต่างๆ

2. การจัดการในชั้นเรียนและระเบียบวินัยของนักเรียน

ยุทธวิธีสำหรับครูใหม่

1. เข้าใจนโยบายของโรงเรียนเกี่ยวกับระเบียบวินัยของนักเรียน
2. สอนระเบียบวินัยให้แก่นักเรียน
3. สอดส่องพฤติกรรมนักเรียน ปราบปรามพฤติกรรมที่ไม่ดี ให้การเสริมแรงทางบวกแก่

พฤติกรรมที่ดีและปรึกษาหารือกับเพื่อนครูเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน

4. สอนอย่างมีขั้นตอน

ยุทธวิธีสำหรับผู้บริหาร

1. เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ปรึกษาหารือเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียน

2. สังเกตพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อให้ความช่วยเหลือ
3. ให้กำลังใจครูใหม่ในการเผชิญกับปัญหาการจัดการชั้นเรียนและปัญหาระเบียบวินัย

ของนักเรียน

3. ความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน

ยุทธวิธีสำหรับครูใหม่

1. ปรึกษาผู้ร่วมงานเมื่อเจอปัญหาที่ยุ่งยาก
2. พยายามอยู่อย่างไม่มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

ยุทธวิธีสำหรับผู้บริหาร

1. ให้ทักษะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานแก่ครูใหม่
2. สนับสนุนให้ครูชำนาญการช่วยเหลือครูใหม่
3. เปิดใจกว้างในการยอมรับวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพของครูใหม่

4. เข้าใจความต้องการของนักเรียนพิเศษ (Students with disabilities)

ยุทธวิธีสำหรับครูใหม่

1. ขออนุญาตผู้บริหารไปสังเกตการสอนเด็กพิเศษ
2. หาผู้ช่วยสอนที่มีความรู้ในการสอนเด็กพิเศษ
3. เข้าร่วมสัมมนาเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจเด็กพิเศษ

ยุทธวิธีสำหรับผู้บริหาร

1. เข้าร่วมสัมมนา
2. พัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนเด็กพิเศษ

5. ความยุ่งยากในการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย

ยุทธวิธีสำหรับครูใหม่

1. ขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน
2. ปรึกษาเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา

ยุทธวิธีสำหรับผู้บริหาร

1. สั่งงานอย่างระมัดระวัง ชัดเจน
2. ให้ความช่วยเหลือครูใหม่ให้เกิดความสบายใจ ไร้กังวล

6. ไม่มีเวลาว่าง

ยุทธวิธีสำหรับครูใหม่

1. เตรียมการสอนล่วงหน้า
2. ขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน
3. ทำงานอย่างเป็นระบบ ไม่ทำให้งานยุ่งเหยิง

4. ใช้เวลาว่างช่วงก่อนไปโรงเรียนและหลังเลิกเรียนในการวางแผนการสอน

ยุทธวิธีสำหรับผู้บริหาร

1. ให้กำหนดภารกิจกรมต่างๆของโรงเรียนตลอดปีการศึกษา เพื่อให้ครูใหม่ได้เตรียมการล่วงหน้า
2. ให้ครูใหม่ได้มีโอกาสวางแผนการจัดสรรเวลาของตนเองและติดตามประเมินผล
3. ให้ความช่วยเหลือครูใหม่ในการจัดสรรเวลาโดยใช้ครูชำนาญการเป็นแม่แบบ

Hogg (2002) ได้ศึกษาเรื่องประวัติชีวิตของ Simond Edgewood การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาประวัติชีวิต (A Life History) ของ Edgewood โดยใช้วงจรกิจชีพครูตามแนวคิดของ Fessler (1992) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า วงจรกิจชีพครูของ Edgewood เริ่มต้นจากช่วงก่อนเข้าสู่วิชาชีพครู (Pre-service) และเข้าสู่ช่วงการเหนี่ยวนำ (Induction) เมื่อเขาเข้าสู่วิชาชีพครู ในช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) Edgewood ได้สร้างความเชื่อมั่นและความท้าทายในวิชาชีพ โดยการเป็นครูผู้สอนและการเป็นโค้ช (Coach) ในการโต้วาทีและการกล่าวสุนทรพจน์ ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) เขาได้สัมผัสความสำเร็จ จากการได้เห็นการเจริญเติบโตของลูกศิษย์ และเขามีความมั่นใจในความสามารถของตนเองเป็นอย่างมาก เขารักวิชาชีพครู Edgewood ก้าวเข้าสู่ช่วงการสิ้นสุดวิชาชีพครู (Career Exit) โดยไม่ผ่านช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ (Career Frustration) ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (Career Stability) และช่วงขาลงของวิชาชีพ (Career Wind-Down) จากผลการวิจัยจะพบว่าวงจรกิจชีพครูของ Edgewood สอดคล้องกับวงจรกิจชีพครูของ Fessler

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับวงจรกิจชีพครูทั้ง 9 แนวคิดรวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกใช้วงจรกิจชีพครูของ Fessler (1992) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ โดยศึกษาครบทั้ง 8 ช่วง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังศึกษาปัจจัยคัดสรร อันได้แก่ ภูมิหลัง ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงานและความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน การศึกษา ประกอบด้วย วุฒิการศึกษาสูงสุดและสาขาวิชาที่สำเร็จ การศึกษา ตำแหน่งงาน ประกอบด้วย ตำแหน่งงานและตำแหน่งบริหาร การร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ประกอบด้วย การทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนที่เคยทำมาแล้ว การเข้าร่วมการอบรม - สัมมนาในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาและเกียรติยศชื่อเสียงที่เคยได้ ฐานะทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้เสริมและฐานะทางการเงินและขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ตัวแปรคัดสรรที่ศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มตามแนวคิดของ Fessler (1992) คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล (Personal Environment) ประกอบด้วย ภูมิหลัง การศึกษาและฐานะทางเศรษฐกิจ ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Organizational Environment) ประกอบ

ด้วย ตำแหน่งงาน การร่วมกิจกรรมทางวิชาการและขนาดโรงเรียน ซึ่งตัวแปรทั้งหมดส่งผลต่อการอยู่ในแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพครู นั่นคือ ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีความหลากหลายทั้งในด้านอายุ อายุงานหรือการสั่งสมประสบการณ์ การศึกษา พฤติกรรม และมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลทางบวกหรือทางลบต่อการปฏิบัติงานของครู (Fessler, 1992) นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานแก่ครู อันได้แก่ สื่อการสอน อาคารสถานที่ รวมไปถึงความสะดวกในการเดินทางจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู (ประวิต เอราวรรณ์, 2539) การทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการทำงานของครูดังที่บุญยาพร จิมพลอย (2544) ศึกษาเรื่องผลของการวิจัยในชั้นเรียนที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูระดับประถมศึกษา พบว่า การทำวิจัยส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู คือ ทำให้ครูวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ พัฒนานวัตกรรมและสื่ออยู่ตลอดเวลา พัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และทำให้เข้าใจนักเรียนและตนเองมากขึ้น ประวิต เอราวรรณ์ (2539) ศึกษาเรื่องการเสริมพลังอำนาจครู : การสนทนากลุ่ม พบว่า การได้รับรางวัล การยกย่องชมเชยจากผู้บริหารหรือองค์กรวิชาชีพ การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร รวมไปถึงการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรม – สัมมนาต่างๆ จะส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ปัญหาทางการเงินเป็นภาวะวิกฤติ (Crises) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพครู และหากครูไม่สามารถหาทางออกที่เหมาะสมได้ อาจส่งผลให้ครูบางคนต้องลาออกจากวิชาชีพครู เพื่อไปประกอบอาชีพอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า (Fessler, 1992) นอกจากนี้โรงเรียนแต่ละขนาดมีโครงสร้างการบริหารที่ต่างกัน ยังผลให้รูปแบบการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนแต่ละแห่งแตกต่างกัน การรับฟังปัญหาครูในแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน รวมไปถึงการสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ก็แตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิด ซึ่งเป็นที่มาของตัวแปรคัตสรร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ที่มาของปัจจัยคัดสรร

ตัวแปร	Farland (1996)	Fessler (1992)	Hessong และ Weeks (1987)	Hight (1968)	กระทรวงศึกษาธิการ (2543)	โกสินทร์ รัชสิยาพันธ์ (2530)	คำหนาน คนโต (2543)	คุณสมา (2543)	ประวิต เภราวรรณ (2539)	วิจิตร ศรีस्थาน (2535)	สุรางค์ โค้วตระกูล (2541)	อดิสร เนาวนนท์ (2544)	อุทุมพร จามรมาน (2537)
เพศ		√											
อายุ		√		√									
อายุงาน					√								
วุฒิการศึกษาสูงสุด	√			√	√	√		√		√		√	√
สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	√		√	√	√	√	√	√		√		√	√
ตำแหน่งงาน	√												√
ตำแหน่งบริหาร	√												√
ความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน		√							√				
การทำวิจัยในชั้นเรียน					√	√	√	√			√		√
จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนที่เคยทำมาแล้ว					√	√	√	√			√		√
การอบรม - สัมมนาในช่วง 1 ปี ที่ผ่านมา		√			√	√	√	√	√		√	√	√
เกียรติยศชื่อเสียงที่เคยได้รับ		√							√				
รายได้เสริม		√											
ฐานะทางการเงิน		√											
ขนาดของโรงเรียน	√	√											

ดังนั้น ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังแผนภาพที่ 4

แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

