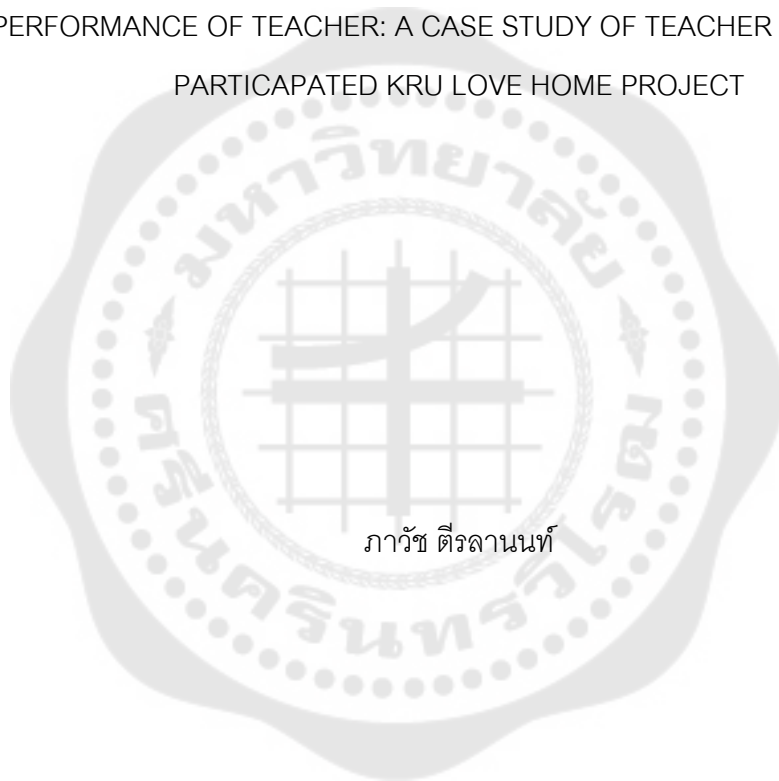




การปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น  
PERFORMANCE OF TEACHER: A CASE STUDY OF TEACHER WHO HAVE  
PARTICIPATED KRU LOVE HOME PROJECT



ภาวิช ดีรลานนท์

การปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2566  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

PERFORMANCE OF TEACHER: A CASE STUDY OF TEACHER WHO HAVE  
PARTICIPATED KRU LOVE HOME PROJECT



PAWAT TIRALANON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF ARTS  
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

ของ

ภาวิณี ตีรลานนท์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.พีรเดช ประคองพันธ์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตาดนวัฒน์)
..... ที่ปรึกษาร่วม	..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว)

ชื่อเรื่อง	การปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น
ผู้วิจัย	ภาวิชัย ตีรลานนท์
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. พีรเดช ประคองพันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมราพร สุรการ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น(ครูคืนถิ่น) และเพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้มาจากการเลือกในรูปแบบเฉพาะเจาะจงที่ผ่านเกณฑ์ตามกำหนดไว้จำนวน 12 คน เป็นคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นบรรจุราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลางในเขตภาคเหนือตอนบน การศึกษาใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แนวคำถามสัมภาษณ์รูปแบบกึ่งโครงสร้างและสังเกตการณ์ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ (1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การสอนหนังสือ การดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียน การบริหารโรงเรียน: รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน (2) การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การทำงานฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน และการทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน และ (3) การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน เป็นการทำงานผ่านความเชื่อ ศาสนาและวัฒนธรรมโดยค่านึงนักเรียนเป็นหลัก และปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากงานที่ทำ ความภูมิใจและความสำเร็จในงานที่ทำ และคุณลักษณะในตัวคุณครู และ (2) ปัจจัยด้านสุขอนามัย/ปัจจัยค้ำจุนภายนอก ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการทำงานและสวัสดิการ การได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนด้านต่างๆ ในโรงเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน นักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน และระบบชีวิตนิเวศวิทยาที่เกื้อหนุนคุณครู

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน, กรณีศึกษา, โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น(ครูคืนถิ่น), ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย

Title	PERFORMANCE OF TEACHER: A CASE STUDY OF TEACHER WHO HAVE PARTICAPATED KRU LOVE HOME PROJECT
Author	PAWAT TIRALANON
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Lecturer Dr. Peeradet Prakongpan
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Amaraporn Surakarn

This research aimed to understand the job performance of teachers participating in Kru Love Home Project and studying the factors leading to performance. The 12 key informants were purposively collected, and passed the criteria were teachers who participated in the Kru Love Home Project, employed in small and medium-sized schools located in the Upper Northern region. The study used qualitative methodology, case studies, the data analysis relied on content analysis with in-depth interviews by semi-structured interviews and observations. The findings revealed three categories of job performance: (1) task performance, including teaching, student supervision support, development, and organizational management; (2) extra role performance, such as school department work, voluntary and support colleagues, coordination with external organizations, and other work; and (3) community-linked work, which integrates beliefs, religion, and culture, prioritizing student-centric activities. The factors contributing the engagement of teachers and retention in the project and their respective institutions included: (1) motivation factors related to positively job characteristics, recognition, and traits of teachers; and (2) hygiene factors, including job security and remuneration, organizational support, context commitment, and ecological support.

Keyword : Job performance, Case study, Kru Love Home Project, The two factors theory

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยต้องขอบคุณทุกสรรพสิ่งบนโลกใบนี้ที่นำมาพบเจอกับสาขาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาเล่าเรียนในด้านนี้ ประสบผลสำเร็จอย่างที่ตั้งใจไว้ ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถมาถึงในจุดนี้ได้เลยหากไม่ได้รับคำชี้แนะ คำปรึกษา ความห่วงใย และแนวทางที่ดีตลอดหลักสูตรจาก อ.ดร.พีรเดช ประคองพันธ์ และ ผศ.ดร.อมราพร สุรการ ต้องขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง ผศ.ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ และ อ.ดร.วลัยนาสภ มีพันธุ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาแก่ผู้วิจัยมาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ ผศ.ดร.สุภาศุภร์ จันประเสริฐ ผศ.ดร.พลเทพ พูนพล และ ผศ.ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว ผู้ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์และสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ รวมไปถึงการปรับปรุง แก้ไข จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณครูและคณาจารย์ทุกๆ ท่านที่ผ่านมาในชีวิตของผู้วิจัย ตั้งแต่โรงเรียนบ้านดงสักงาม โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยมาจนถึงบัดนี้ ทำให้เป็นผู้ครองตนที่ดีไม่ประมาทในชีวิต

ขอบคุณพี่ต้น พี่กวาง ชีเกมส์ พี่เด่นบุคคลสำคัญในชีวิตที่ทำให้กำลังใจเสมอมา ไม่ทิ้งกันไปไหนทุกช่วงเวลาที่ดีที่สุดและทุกข์ ขอขอบคุณมากๆ จริงๆ ขอขอบคุณบุคคลสำคัญกับปริญญาานิพนธ์ในครั้งนี้โดยเฉพาะครูณัฐ ครูเดียร์ ครูไอซ์ที่ได้ช่วยเหลือประสานงานหากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ขอขอบคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นทุกท่านที่ได้แชร์ประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้วิจัย และขอบคุณเพื่อนปริญญาโทร่วมรุ่นที่อยู่เคียงข้างกันมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ขอบคุณร่างกายและจิตใจของคนที่นำพาตัวเองมาถึงจุดนี้ได้อย่างภาคภูมิใจ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ที่ทำให้ผู้วิจัยได้เกิดมา อีกทั้งยังคอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนทางด้านการศึกษามาโดยตลอด ผู้วิจัยหวังว่าปริญญาานิพนธ์นี้จะสร้างประโยชน์ให้แก่ครูผู้สร้างคนให้มีกำลังใจในการประกอบวิชาชีพนี้ต่อไป

ภาวรัช ติรลานนท์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ .....	ฑ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามที่ใช้ในการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
ขอบเขตด้านวิธีการวิจัย .....	5
ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล .....	6
ขอบเขตด้านเนื้อหา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2.....	8
แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
1 การปฏิบัติงาน (Performance).....	9
1.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน.....	9



1.2	มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556.....	10
1.3	ความหมายของการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู .....	10
2	โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (ครูคืนถิ่น) .....	12
2.1	ที่มาของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น .....	12
2.2	ความสำคัญของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น.....	13
2.3	แนวทางดำเนินการของโครงการครูคืนถิ่น .....	14
3	ความโดดเด่นของภาคเหนือ .....	16
3.1	ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศและวิถีชีวิตของคนภาคเหนือ .....	16
3.2	คุณภาพการศึกษาในบริบทของภาคเหนือตอนบน.....	19
4	แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู .....	20
4.1	แนวคิดทฤษฎีของการปฏิบัติงาน.....	20
4.2	แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (The Two-Factors Theory) .....	22
4.2.1	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors).....	22
4.2.2	ปัจจัยด้านสุขอนามัย/ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors).....	23
4.3	แนวคิดทฤษฎีรูปแบบชีวนิเวศวิทยา Process-Person-Context-Time Model (PPCT Model) .....	25
4.3.1	กระบวนการ (Process).....	26
4.3.2	บุคคล (Person) .....	26
4.3.3	บริบทแวดล้อม (Context) .....	26
4.3.4	เวลา (Time) .....	27
4.4	แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theory) .....	28
5	วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study).....	39
6	กรอบแนวคิดการวิจัย .....	41

บทที่ 3.....	43
วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย.....	43
ผู้ให้ข้อมูลหลัก .....	43
เกณฑ์การคัดเลือก.....	43
เกณฑ์การคัดออก .....	44
วิธีการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล .....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	44
1) ตัวผู้วิจัยเอง .....	44
2) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	44
3) แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์.....	45
4) อุปกรณ์ภาคสนาม .....	47
ขั้นตอนการดำเนินงาน .....	47
1) ช่วงเตรียมตัวก่อนเข้าสู่สนามวิจัย.....	47
2) ช่วงขณะที่อยู่ในสนามวิจัย.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล .....	49
การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล .....	49
บทที่ 4.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	51
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	51
1.1 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูล.....	51
1.2 เหตุผลของการเข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น.....	52

1.2.1 การได้กลับมาอยู่ใกล้บ้านและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองคุ้นเคย.....	53
1.2.2 การได้สิทธิและสวัสดิการทางข้าราชการ .....	54
ส่วนที่ 2 การทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น .....	56
2.1 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในความคิดเห็นของครู .....	56
2.1.1 การสอนหนังสือ .....	56
2.1.2 การดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียน .....	58
2.1.3 การบริหารงานในโรงเรียน.....	59
2.2 การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ในความคิดเห็นของครู .....	60
2.2.1 การทำงานฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียน.....	60
2.2.2 การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน .....	62
2.2.3 การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน.....	63
2.2.4 การทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน.....	64
ส่วนที่ 3 มุมมองและประสบการณ์ของการเป็นครูคืนถิ่น .....	66
3.1 การทำงานร่วมกับชุมชนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น .....	66
3.1.1 การทำงานร่วมกับชุมชนของครูคืนถิ่น .....	67
3.1.2 ผลลัพธ์จากการทำงานร่วมกับชุมชน .....	69
3.2 คุณค่าและความหมายของการเป็นครูคืนถิ่น .....	71
3.2.1 การพัฒนาอาชีพของตนในอนาคต.....	72
3.2.2 การได้กลับไปพัฒนาบ้านเกิดตน.....	72
ส่วนที่ 4 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น .....	75
4.1 ความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากงานที่ทำ .....	75
4.1.1 ความสุขจากการทำงานสอนหนังสือและดูแลนักเรียน .....	75
4.2 ความภูมิใจและความสำเร็จในงานที่ทำ .....	76

4.3 คุณลักษณะในตัวคุณครู.....	78
4.3.1 คุณครูมีวิธีการจัดการกับความเครียด.....	78
4.3.2 คุณครูมีกรอบความคิดแบบเติบโต .....	80
4.3.3 คุณครูเป็นผู้เข้าอกเข้าใจต่อนักเรียนอย่างดี .....	82
4.3.4 คุณครูรู้จักวางตัวเพื่อสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียน .....	84
4.3.5 คุณครูมีทัศนคติที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ.....	85
4.4 ความมั่นคงในอาชีพการทำงานและสวัสดิการ.....	86
4.5 การได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนด้านต่างๆ ในโรงเรียน .....	87
4.5.1 การได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อที่สูงขึ้น การอบรม และอื่นๆ .....	87
4.5.2 การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ .....	88
4.6 ความผูกพันต่อโรงเรียน นักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน.....	89
4.7 ระบบชีวิตนิเวศวิทยาที่เกื้อหนุนคุณครู .....	91
4.7.1 การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน .....	92
4.7.2 การได้รับสนับสนุนจากคนในครอบครัว .....	93
4.7.3 การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากชุมชน.....	94
4.7.4 การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน.....	95
4.7.5 การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากนักเรียน.....	96
บทที่ 5.....	99
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	99
สรุป และอภิปรายผลวิจัย .....	99
ส่วนที่ 1 การทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของคุณผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น .....	100
ส่วนที่ 2 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคุณผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น .....	103
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	105

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	113
ประวัติผู้เขียน.....	137



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน .....	17
ตาราง 2 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ...	30
ตาราง 3 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ...	31
ตาราง 4 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ...	34
ตาราง 5 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม .....	35
ตาราง 6 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	37
ตาราง 7 สรุปลักษณะนิสัยและนิยามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa and McCrae .....	38
ตาราง 8 ตัวอย่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก .....	45
ตาราง 9 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลหลัก .....	52

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	42
ภาพประกอบ 2 สรุปการทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของคุณผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น .....	66
ภาพประกอบ 3 สรุปมุมมองและประสบการณ์ของการเป็นครูคืนถิ่น .....	74
ภาพประกอบ 4 สรุปปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคุณผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ..	98



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการวางแผนรองรับประเทศไทย 4.0 มีการจัดทำแผนระดับชาติที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศไทยต้องเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต จนเชื่อมโยงนำมาสู่วัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษา ประกอบไปด้วย (1) ยกกระดับคุณภาพการศึกษา (2) ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (3) มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้เท่าเทียมนานาประเทศ และ (4) ปรับปรุงระบบการศึกษาปัญหาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2566) ระบุถึงนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567 ที่มีอยู่ทั้งหมด 7 จุดเน้น ได้แก่ (1) การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษา (3) การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย (4) การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (5) การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากร (6) การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล และ (7) การขับเคลื่อนกฎหมายการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ

แต่จากสภาพปัญหาของระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันยังพบว่ามีหลายประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไข ได้แก่ (1) ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงทรัพยากรของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ที่ส่งผลต่อผลการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษา (2) กลไกระบบการผลิตและคัดกรองครูให้ได้ทั้งปริมาณที่เหมาะสมตามสภาพความต้องการในจำนวนและสาขาที่ขาดแคลน (3) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย เช่น ครูมีภาระงานที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้ การขาดจิตวิญญาณในการเป็นครู ครูไม่ปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ด้านเศรษฐกิจที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ครูจึงมุ่งหารายได้เสริมจากการสอนเพิ่มเติม เป็นต้น (ยุวรี ผลพันธิน, 2555; วีระยุทธ พรพจน์ธนา มาศ, 2558) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) บริบทการพัฒนาประเทศได้ระบุถึงมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์พบว่า กลุ่มประชากรใน



กรุงเทพมหานครและภาคกลางมีดัชนีความก้าวหน้าสูงกว่าภูมิภาคอื่น สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสาธารณะ อาทิ ด้านสุขภาพ การศึกษา ชีวิตการงาน รายได้ รวมถึงการคมนาคมและการสื่อสาร ซึ่งปัญหาความเหลื่อมล้ำนี้ทวีคูณความเด่นชัดมากขึ้นเมื่อเผชิญกับโรคระบาดของโควิด-19 เห็นได้ว่าคนจนและคนด้อยโอกาสได้รับผลกระทบมากกว่าบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ประเด็นด้านการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับระบบคุณภาพการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในเกณฑ์ต่ำ จากรายงานขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ทำการทดสอบความรู้ความเข้าใจของนักเรียนอายุ 15 ปีทั่วโลกในรายวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านการอ่าน (Programme for International Student Assessment: PISA) พบว่านักเรียนไทยร้อยละ 59.5 อยู่ในกลุ่มที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และมีนักเรียนไทยเพียงร้อยละ 0.18 ที่ทำคะแนนได้ในระดับสูงกว่าค่ามาตรฐาน นอกจากนี้ปัญหาของการศึกษาไทยว่าครูบางส่วนมีความพยายามโยกย้ายสถานศึกษาไปยังโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษามากขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กนั้นทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ ท้อแท้ สิ้นหวัง ต้องตกอยู่ในสภาพบริบทสิ่งแวดล้อมที่ขาดแคลนและไร้อนาคต ซึ่งทำให้ครูที่เก่งในด้านวิชาการ และมีศักยภาพในการทำงานไม่ต้องการอยู่ในโรงเรียนที่ขาดโอกาส มุ่งหาอนาคตในการทำงานของตนด้วยการย้ายไปยังโรงเรียนที่มีความพร้อมมากกว่า (อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, 2562)

สำหรับการแก้ไขปัญหาการจัดการศึกษา การสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียนเป็นอีกเครื่องมือในการพัฒนาชีวิตของผู้เรียนที่ขาดโอกาส หน่วยงานด้านการศึกษาจึงมีหน้าที่ต้องเพิ่มศักยภาพของท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาที่สร้างอาชีพ เศรษฐกิจ สังคมให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการป้องกันการย้ายถิ่นฐานหลังไหลเข้าสู่ชุมชนเมือง (วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์, 2559) เห็นได้จากโครงการผลิตครูที่มีมาก่อนยุคปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นทำโครงการผลิตครูคืนสู่ท้องถิ่นเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2559) ได้เห็นควรจัดทำโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมีระยะเวลาดำเนินการในปี พ.ศ. 2559 จนถึงปี พ.ศ. 2572 มีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกคนดีคนเก่งเข้ามาเรียนในระบบผลิตครูจำกัดรับจำนวนคุณภาพและสถาบันผลิตครูที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองปัญหาของจำนวนครูที่ขาดแคลน ผลิตได้ตามความต้องการในคุณภาพเชิงวิชาการ มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และเมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถบรรจุเป็นข้าราชการครูในพื้นที่ภูมิภคณาของตน สอดคล้องกับรายงานแผนพัฒนาการศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1 พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 (2566) ระบุถึงความพยายามในการแก้ปัญหาตาม

แถลงนโยบายรัฐบาลด้านการศึกษา ประเด็นของคุณภาพของคุณครูทั่วประเทศ รวมถึงครูแนะแนว เพื่อช่วยเหลือนักเรียนในด้านการวิชาการและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือก เรียนและประกอบอาชีพในอนาคต ส่งเสริมให้นักเรียนสร้างรายได้ระหว่างเรียนจากราชาวิชาที่ ศึกษา เพิ่มโอกาสในการฝึกงาน แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญใน ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ซึ่งนอกจากนี้ยังมีนโยบายที่ช่วยผลักดัน บุคลากรครูให้ลดการโยกย้ายหรือการลาออกจากโรงเรียน โดยมีการปรับลดขั้นตอนวิธีการประเมิน ต่างๆ มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากลับคืนถิ่น ร่วมสำรวจความต้องการครูในแต่ละวิชา ที่ขาดแคลนในแต่ละพื้นที่ และพิจารณาให้ผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษากลับมาเป็นครู หรือครูผู้ช่วยใน ภูมิภาคห่างไกลของตน จากการค้นคว้าศึกษาเกี่ยวกับโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นพบว่า มีผู้ ทำการศึกษามาอยู่บ้างแล้วในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการผลิตครูในโครงการฯ ให้มี คุณภาพของสถานบันหรือมหาวิทยาลัย (วันทนา อมตาริยกุล, 2564) และเกี่ยวข้องกับเรื่อง คุณภาพของการปฏิบัติงานโดยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ซึ่งเป็นกรณีศึกษาครูคืน ถิ่นที่อยู่ในจังหวัดตาก รุ่น 1-2 (บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์, 2564) อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบการศึกษาในเชิง ทำความเข้าใจหรืออธิบายลักษณะของการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเหล่านี้ว่ามีการทำงานเป็น อย่างไร มีความเหมือน หรือแตกต่างจากครูอื่นๆ หรือไม่ และมีปัจจัยเงื่อนไขใดที่ทำให้คุณครูไม่ทำ การโยกย้ายหรือลาออกจากสถานศึกษา มากไปกว่านั้นกรณีศึกษาของผู้วิจัยที่มีความสนใจครู ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ในบริบทพื้นที่ภาคเหนือตอนบน เนื่องจากว่ามีที่ตั้งในการเข้าถึงจากสภาพ พื้นที่ห่างไกล ทำให้มีเด็กผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา ฐานะยากจน มีปัญหาเรื่องครอบครัวค่อนข้าง สูง อีกทั้งยังอยู่ในสภาพภูมิประเทศที่เป็นหุบเขายังส่งผลให้การคมนาคมและการสื่อสารลำบากซึ่ง เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษาไม่ต้องการบรรจุข้าราชการในพื้นที่หรือไม่ (วชิราพร สุวรรณศรवल, 2556)

จากการทบทวนวรรณกรรมการปฏิบัติงานของบริบทครูไทยมีความคล้ายคลึงกับการ ปฏิบัติงานในองค์กรทั่วไป กล่าวคือเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรมที่ทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ได้ ซึ่งเมื่อพิจารณาความหมายการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรม ของผู้ประกอบวิชาชีพครูในการทำงานโดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียน การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การให้บริการและ การสนับสนุนในด้านอื่นๆ ของโรงเรียน การให้บริการชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การ ประสานงานระหว่างผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น (กวีศุภณิสฐ วิกกรมวยากรม, 2564; ชนาทิป ทูย์แป, 2551; ธิตติยพัทธ์ อยู่ยุติร์, 2558; ยุวรี

ผลพันธิน, 2555; รัชนีวรรณ เทียนทอง, 2557; สุนทร ศรีศักดิ์, 2561) จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงอยากศึกษาลักษณะของการปฏิบัติงานกับชุมชนของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นในภาคเหนือตอนบนเนื่องจากโครงการนี้ดำเนินการมาได้ 7 ปี

นอกจากนี้การที่ครูจะปฏิบัติงานได้ดีส่วนหนึ่งมาจากแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1958) คือ (1) ปัจจัยจูงใจภายใน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และ (2) ปัจจัยจูงใจภายนอก ได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กร นโยบายองค์กร เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน (ฐิติกาญจน์ คงชัย, 2560; ธนพวรรธ อนุเวช, 2564; ศศิพันธ์ ฮะสม, 2563) จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยจะสามารถอธิบายปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานกับชุมชนของครูได้ แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะที่สามารถอธิบายตัวตนภายในของคุณครูหรือบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อการทำงาน และแนวคิดทฤษฎีรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขบริบทสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นเลนส์ในการหาคำตอบ และมีความสนใจศึกษาการปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น เพื่อได้องค์ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติงานและปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในบริบทครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น โดยผู้วิจัยหวังว่าผลของการศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนหรือบุคคลที่จะเข้ามาเป็นครูโดยผ่านโครงการผลิตครูต่างๆ และสร้างผลกระทบที่ดีต่อระบบการศึกษาและชุมชนหรือท้องถิ่นที่ครูอยู่อาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### คำถามที่ใช้ในการวิจัย

1. ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นมีการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร
2. มีปัจจัยเงื่อนไขใดบ้างที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

### ความสำคัญของการวิจัย

**เชิงวิชาการ** เกิดองค์ความรู้ผ่านมุมมอง ประสบการณ์ของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ในการทำความเข้าใจลักษณะของการปฏิบัติงานตามแนวคิดการปฏิบัติงานหลายมิติ กล่าวคือ

การทำงานที่เป็นเนื้องานหรืองานตามบทบาทหน้าที่ และงานในเชิงบริบทหรืองานนอกเหนือบทบาทหน้าที่เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีส่วนในการปฏิบัติงานของครูและทำให้ครูเกิดความคงอยู่ในงาน อีกทั้งแนวคิดทฤษฎีรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาหรือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวคุณครูและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

**เชิงปฏิบัติ** กระทรวงศึกษาธิการสามารถนำไปวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มุ่งเน้นให้คุณครูไปทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้จริงจัง เช่น การสอนหนังสือ การพัฒนาผู้เรียน และพยายามลดงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสม นอกเหนือจากนี้สามารถนำไปวางแผนนโยบายการสร้างแรงจูงใจทั้งภายใน และแรงจูงใจภายนอกของตัวครู ได้แก่ (1) แรงจูงใจภายใน เช่น ความรู้สึกเชิงบวกกับงานทำปฏิบัติอยู่ อย่างการสอนโดยให้ครูมุ่งเน้นในกระบวนการพัฒนาการสอนของตน พร้อมกับการสร้างผลการปฏิบัติงานจากการสอนอย่างจริงจัง เพิ่มโอกาสในการสร้างความภูมิใจและความสำเร็จในงานของคุณผ่านการยึดโยงกับตัวผู้เรียนเป็นหลัก เสริมสร้าง ช่วยเหลือบุคลากรครูในด้านจิตใจหรือมีบุคลากรทางด้านการศึกษาในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณลักษณะที่ดีของคุณครู และช่วยลดสภาวะความเครียดในงานหรือความเครียดอันเกิดจากการใช้ชีวิต เป็นต้น และ (2) แรงจูงใจภายนอก เช่น ความมั่นคงในอาชีพการทำงานและได้รับสวัสดิการที่ดีการได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากบุคคลในโรงเรียน และนอกโรงเรียนจากระบบชีวิตนิเวศวิทยาที่เกื้อหนุนคุณครู เป็นต้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านวิธีการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) แนวการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) ศึกษาเฉพาะกรณีรูปแบบเพื่อใช้เป็นตัวแทนของกรณีอื่น (Instrumental cases) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงานของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครุคืบถื่น และเพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครุคืบถื่นโดยใช้รูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive) ในการแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการปฏิบัติงานของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครุคืบถื่นกับชุมชนในบริบทของภาคเหนือตอนบน อีกทั้งใช้รูปแบบมุ่งหาคำอธิบาย (Explanatory) เพื่อทราบถึงปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครุคืบถื่น ผ่านการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสังเกตอย่างมีส่วนร่วม มีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

### ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) จำนวนทั้งสิ้น 12 คน เป็นเพศชาย 2 คน และเพศหญิง 10 คน โดยมีการกำหนดคุณสมบัติ (Criterion) คือ กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) ได้แก่ เป็นครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นในสาขาใดสาขาหนึ่งแต่หมดภาระผูกพันหรือสัญญาในตัวโครงการฯ หรือทำงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้ได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง ในเขตภาคเหนือตอนบน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ไม่ได้สังกัดอยู่ในกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้ที่สะดวกให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยได้ตลอดระยะเวลาทำการศึกษา

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทำความเข้าใจถึงการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น และเป็นมุมมองของผู้ให้ข้อมูลโดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ใช้ในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ อีกทั้งมุ่งหาคำอธิบายในการศึกษาถึงปัจจัยเงื่อนไขภายใน และภายนอกของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยา และแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**การปฏิบัติงานของครู** หมายถึง กระทำหรือพฤติกรรมของครูในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามโรงเรียน โดยองค์ประกอบที่เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และ (2) การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่

**ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น** หมายถึง บุคลากรของรัฐปฏิบัติหน้าที่ในราชการไทย ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด (ก.ค.ศ.) ในหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน โดยเข้าบรรจุข้าราชการจากโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและไม่ทำการโยกย้ายหรือถูกให้พ้นสภาพผู้เข้ารับทุนในโครงการฯ เป็นระยะเวลาอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 5 ปี หรือสิ้นสุดเงื่อนไขสัญญาในตัวโครงการฯ แต่ยังคงทำงานในสถานศึกษาแต่เดิมตั้งแต่แรกเริ่มเข้าบรรจุข้าราชการครู

**โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (ครูคืนถิ่น)** หมายถึง โครงการที่ถูกจัดตั้งโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มุ่งเน้นผลิตครูให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการและเมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถบรรจุข้าราชการครูในภูมิภาคของตนเอง

**ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูคืนถิ่น** หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ภายในและแรงจูงใจภายนอก ที่ทำให้คุณครูเกิดการปฏิบัติงานได้ดีและยังคงอยู่ในงาน เช่น ความรู้สึกที่มีต่องาน แรงกระตุ้นจากงานที่ทำ คุณลักษณะเฉพาะภายในบุคคล ความสัมพันธ์กับ คนในโรงเรียนและบริบทสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการ เป็นต้น





## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) ใช้รูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive) ร่วมกับมุ่งหาคำอธิบาย (Explanatory) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ (1) เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. การปฏิบัติงาน

- 1.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน
- 1.2 มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556
- 1.3 ความหมายของการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู

#### 2. โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (ครูคืนถิ่น)

- 2.1 ที่มาของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- 2.2 ความสำคัญของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
- 2.3 แนวทางดำเนินการของโครงการครูคืนถิ่น

#### 3. ความโดดเด่นของภาคเหนือ

- 3.1 ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศและวิถีชีวิตของคนภาคเหนือ
- 3.2 คุณภาพการศึกษาในบริบทภาคของภาคเหนือตอนบน

#### 4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
  - 4.1.1 แนวคิดหลายองค์ประกอบ
  - 4.1.2 แนวคิดสามองค์ประกอบหลักของผลการปฏิบัติงาน
  - 4.1.3 แนวคิดผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่
- 4.2 แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย
- 4.3 แนวคิดทฤษฎีรูปแบบชีวนิเวศวิทยา
- 4.4 แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะ

#### 5. วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี

## 6. กรอบแนวคิดการวิจัย

### 1 การปฏิบัติงาน (Performance)

#### 1.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน (Performance) (Campbell, 1990 as cited in Sonnentag & Frese, 2002) ได้แบ่งความหมายออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) พฤติกรรมของบุคคลากร (Individual Performance) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำในสถานการณ์การทำงาน ประกอบไปด้วยพฤติกรรมต่างๆ เช่น คุณครูสอนทักษะการอ่านให้แก่ผู้เรียน เซลส์ขายอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และ (2) ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน (Outcomes) หมายถึง ผลที่ตามมาหรือผลจากพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลลัพธ์ในเชิงประจักษ์ เช่น ความสามารถในการอ่านของผู้เรียน ยอดขายของเซลล์ เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้านมากกว่าพฤติกรรมส่วนบุคคล ต่อมา Borman and Motowidlo (1993) นำเสนอการปฏิบัติงานตามแนวคิดหลายมิติ (Performance as a multi-dimensional concept) ประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ คือ (1) การปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (Task performance) หมายถึง ความสามารถของบุคคลากรที่ทำงาน นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร หรือแกนหลักทางเทคนิค (Technical core) หรือมีอีกชื่อเรียกว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (In-Role performance) และ (2) การปฏิบัติงานในเชิงบริบท (Contextual performance) เป็นกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับแกนหลักทางเทคนิคแต่มีส่วนช่วยสนับสนุนองค์กรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ด้านจิตวิทยา ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีการปรับปรุง พัฒนาองค์กร เป็นต้น ในบริบทของงานวิจัยไทยพบว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม การกระทำ และความสามารถของบุคคลากรทุกคนที่องค์กรคาดหวังไว้ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์หรือการบรรลุเป้าหมายซึ่งมีชื่อเรียกอื่นว่า “ประสิทธิภาพในการทำงาน” ยกตัวอย่างเช่น ทำงานได้ตามเวลาที่กำหนด ไม่ถูกแก้ไขหรือถูกตีกลับ ไม่ถูกติดตามทวงถาม มีคุณภาพดีสม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงได้รับคำชื่นชมเกี่ยวกับงานที่ทำสำเร็จ เป็นต้น โดยผ่านวัดจากเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งด้านพฤติกรรมการทำงานและความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ณัฐพล ร้อยพรมมา, 2560; ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2557; อังศวีร์ เครือแก้ว, 2562)

สรุปว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม การกระทำ หรือความสามารถที่บุคคลากรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดและคาดหวังไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบ



ไปด้วย 2 ลักษณะ คือ (1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และ (2) การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่

## 1.2 มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้อยู่ทิศทางเดียวกัน ได้แก่

ก) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

ข) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลของการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมี มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 12 ข้อ ดังนี้ (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ (4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน (5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ (12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ค) มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

## 1.3 ความหมายของการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู

บริบทของการปฏิบัติงานของวิชาชีพครูการปฏิบัติงานมีความเหมือนในองค์กรหรือบริษัททั่วไป กล่าวคือ เป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ทำให้โรงเรียน บรรลุเป้าหมายได้ จากการ

ทบพทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู ได้มีนักวิจัยหลายท่านนิยามความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ชนาทิป หุ้ยแป (2551) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติของครูผู้สอนไว้ว่า เป็นบทบาทภาระหน้าที่ ของครูผู้สอนตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ ตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การประสานงาน ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง และการบริการสังคมด้านวิชาการ เป็นต้น

ยุวรี ผลพันธิน (2555) ระบุว่า ผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ระดับพฤติกรรม การปฏิบัติตนของครูเกี่ยวกับทักษะในการสอน การจัดการชั้นเรียน การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ และสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่เกี่ยวกับเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

รัชนีวรรณ เทียนทอง (2557) ระบุว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของครูในการทำงานที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธิตติยพัทธ์ อัญจิตร (2558) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู คือ การกระทำตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมถึงการฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญขั้นสูงอย่างต่อเนื่อง

สุนทร ศรีศักดิ์ (2561) ระบุว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลของพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการจัดการชั้นเรียน ด้านการปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กวีศุภณัฐ วิกกรมยาวกรม (2564) ได้ให้ความหมาย การปฏิบัติงานของวิชาชีพครูใน 2 บริบทดังนี้ (1) บริบทประเทศไทยการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู หมายถึง บทบาท ภาระ หน้าที่ของครูผู้สอนตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้มาตรฐานวิชาชีพครู 12 ข้อ จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 เป็นเกณฑ์ และ (2) บริบทสากลการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู หมายถึง แนวทางพฤติกรรมของครูในกระบวนการสอน เป็นหน้าที่ที่ครูต้องแสดงออกในชั้นเรียน รวมไปถึงงานอื่นๆ ที่ต้องรับผิดชอบต่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครูในการทำงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งหมดพบว่า การปฏิบัติงานของวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นหลัก เช่น การจัดการเรียนรู้ การผลิตแผนจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน การร่วมกิจกรรมด้านวิชาการ และส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน (2) การพัฒนาตนและวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาตน เพิ่มพูนความรู้ของตน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้มีความชำนาญในวิชาชีพ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง และอยู่ในระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ และ (3) การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การให้ความร่วมมือของครูต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้ปกครอง และชุมชน

## 2 โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (ครูคืนถิ่น)

### 2.1 ที่มาของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ครู คือ บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพหลักด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ภารกิจหลักของครูจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ สังคมส่วนใหญ่คาดหวังให้ครูพัฒนาเด็กที่จะเป็นพลเมืองของประเทศในอนาคตให้เท่าเทียมนานาประเทศ โดยหน้าที่สำคัญของครูคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ มีความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากที่จะพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และมีคุณธรรม จริยธรรมต่อการดำรงชีวิตเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559) แต่จากสภาพวิกฤตของระบบการพัฒนาและผลิตครูในบริบทประเทศไทย พบว่า คุณภาพของการศึกษาไทยอยู่ในอันดับที่รั้งท้าย อ้างอิงจากคะแนน PISA 2018 ซึ่งประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 60 จาก 79 ประเทศทั่วโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) อีกทั้งปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวนครูส่วนใหญ่กระจุกอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ การสอนของครูที่ไม่ตรงกับสาขาที่ตนจบออกมา ภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน จากข้อมูลเหล่านี้ แสดงให้เห็นถึงปัญหาของระบบการศึกษาไทยซึ่งมีกลไกสำคัญคือ ‘ครู’ สอดคล้องกับงานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับการศึกษา พบว่า วิชาชีพครูมีปัญหาทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ และส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อคุณภาพการศึกษาที่ต่ำลง (ชนิตา รักษาพลเมือง, 2560; เศษฐา ทองยิ่ง, 2560; วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2558)

จากข้อมูลดังกล่าว จึงนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาประเด็นต่างๆ หนึ่งในประเด็นที่สำคัญ คือ การจัดตั้งโครงการผลิตครู เพื่อแก้ไขปัญหาระบบผลิตครูทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ เช่น โครงการช่างเผือก โครงการครูทายาท โครงการครูทายาท (ตชด.) โครงการเร่งรัดผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาวิชาคณิตศาสตร์ของประเทศ (รพค.) โครงการเพชรในตม โครงการผลิตครูที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ตลอดจนผลิตครูพันธุ์ใหม่/มืออาชีพ เป็นต้น เพื่อให้ได้มาซึ่งครูที่มีความเหมาะสมต่อจำนวนที่จะใช้ และตรงความต้องการเมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถบรรจุเป็นข้าราชการได้ตรงกับภูมิลำเนา

## 2.2 ความสำคัญของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2559) ระบุว่า โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นโครงการที่ผลิตครูให้มีความเหมาะสมต่อความต้องการและเมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถบรรจุข้าราชการครูได้ตรงกับภูมิลำเนาที่ตนเกิดมา โครงการฯ ได้จัดตั้งเมื่อปีพ.ศ. 2559 และจะดำเนินการไปจนถึงปี พ.ศ. 2572 โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตครูที่มีคุณภาพและนำไปพัฒนาท้องถิ่นที่ตนมาได้ โดยมีเป้าหมายด้านคุณภาพ ได้แก่ (1) ได้คนดีคนเก่งมาเรียนในวิชาชีพครู (2) ได้ครูที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและวิชาชีพ ตรงกับความต้องการ (3) ได้ครูที่มีความเป็นกัลยาณมิตร มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู และ (4) ได้เครือข่ายการพัฒนาครูในพื้นที่ร่วมกัน ระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับสถาบันการศึกษา สอดคล้องกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ (2563) ระบุว่า เป็นโครงการที่รับครูบรรจุในท้องถิ่นตัวเอง เพื่อป้องกันปัญหาการย้ายออกของครูต่างถิ่น มีจุดประสงค์เพื่อคัดเลือกคนดี คนเก่งเข้ามาในวิชาชีพครู เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว สามารถบรรจุในภูมิลำเนาตนเอง เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ลดปัญหาการโยกย้าย แก้ปัญหาการขาดแคลนครูในพื้นที่การศึกษา โครงการที่จะเน้นพื้นที่เป็นหลัก มุ่งให้สถาบันฝ่ายผลิตครูในพื้นที่ทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ปรับบทบาทและวิธีการผลิตและพัฒนาครู เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในสถาบันฝ่ายผลิตครูด้วยกันเอง และหน่วยงานผู้ใช้ครูในท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการผลิตและพัฒนาครู ร่วมรับผิดชอบต่อผลผลิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการพัฒนาและติดตามเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูเหล่านั้น

การบริหารโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นนี้ มีขอบข่ายการดำเนินงานครอบคลุมทุกภูมิภาคของประเทศ โดยมีเป้าหมายเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง เข้ามาศึกษาวิชาชีพครูและบรรจุข้าราชการครู มีการคัดเลือก (1) นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(ปวช.) หรือเทียบเท่า (2) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นคนดีและมีผลการเรียนดี มีความศรัทธาในวิชาชีพครู เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรวิชาชีพครูในระดับปริญญาตรี/หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครูในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาชีพครู เพื่อผลิตครูมืออาชีพที่มีความรู้ในด้านวิชาการและวิชาชีพครู และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู มีศักยภาพในการพัฒนาระบบการศึกษาของไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ 2 คณะ ดังนี้

1) คณะกรรมการบริหารโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงาน ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ การบริหารสัญญา และติดตามประเมินผลโครงการ

2) คณะกรรมการคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตและนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ทำหน้าที่ คัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อให้มีการจัดการเรียนการสอนในวิชาชีพอย่างเชี่ยวชาญและมีประสิทธิภาพ

### 2.3 แนวทางดำเนินการของโครงการครูคืนถิ่น

1) แผนการบรรจุข้าราชการจากหน่วยงานผู้ใช้ (สพฐ. สอศ. กทม. สกร.)

2) การคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาและนักศึกษาเข้าร่วมโครงการ

3) การจัดการเรียนการสอนสำหรับนิสิต นักศึกษาของโครงการฯ

4) เงื่อนไข ข้อผูกพันสำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกรับทุนของโครงการฯ

4.1) เมื่อทำสัญญารับทุนโครงการฯ จะต้องไม่สมัครรับการคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอื่นใด ทั้งในและต่างประเทศ

4.2) ต้องไม่สมัครเพื่อรับทุนการศึกษาอื่นใด ในระหว่างการรับทุนของโครงการฯ ยกเว้นทุนที่ไม่มีข้อผูกพัน และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารโครงการฯ

4.3) ต้องเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตร และกิจกรรมพิเศษของสถาบันฝ่ายผลิตที่สังกัดและของโครงการฯ ที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

4.4) สำเร็จการศึกษากายในระยะเวลาที่โครงการฯ กำหนด เช่น หลักสูตรที่ 5 ปีต้องสำเร็จการศึกษากายใน 5 ปีการศึกษา เป็นต้น

4.5) ต้องมีความขยัน หมั่นเพียรในการศึกษา โดยจะต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX) = 3.00 รวมทั้งปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมได้ตามที่หลักสูตรกำหนด

4.6) กรณีผู้รับทุนฯ จะพ้นสภาพการเป็นนักศึกษาทุนในโครงการฯ ได้แก่



- 4.6.1) ผู้มีความประพฤติไม่เหมาะสม
- 4.6.2) ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX) ต่ำกว่า 3.00
- 4.6.3) ไม่เข้าร่วม หรือไม่ผ่านกิจกรรมเสริม
- 4.6.4) เปลี่ยนสาขาวิชาหรือสถาบันอุดมศึกษา
- 4.6.5) ไม่สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนดไว้
- 4.6.6) หากผู้รับทุนฯ ขอลาออกจากการเป็นนักศึกษา หรือไม่ยอมเข้ารับราชการ  
ต้องชดใช้ทุนที่ได้รับทั้งหมด พร้อมเบี้ยปรับอีกเป็นจำนวน 1 เท่าของเงินทุนทั้งหมดที่ได้รับ
- 4.7) หากผลการเรียนตลอดหลักสูตร (GPAX) ต่ำกว่า 3.00 ให้เป็นดุลยพินิจ  
ของคณะกรรมการบริหารโครงการฯ ในการพิจารณาเข้าบรรจุรับราชการ
- 4.8) กรณีผู้รับทุนฯ จะพ้นสภาพ โดยไม่ต้องชดใช้ทุนภายใต้เงื่อนไข
  - 4.8.1) เสียชีวิต
  - 4.8.2) สถาบันพิจารณาเห็นแล้วว่าไม่สามารถศึกษาเล่าเรียนต่อไปได้ ด้วยเหตุ  
สุดวิสัย หรือเจ็บป่วยร้ายแรงจนพิการโดยต้องมีการรับรองจากแพทย์
- 4.9) เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ต้องบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ  
บุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนด โดยไม่ขอยกย้ายเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับจาก  
วันที่มีคำสั่งแต่งตั้งบรรจุข้าราชการ
- 4.10) เมื่อบรรจุข้าราชการแล้ว เป็นเวลา 3 ปี สามารถขอรับทุนในระดับ  
ปริญญาโททั้งในและต่างประเทศ ภายใต้โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถ  
พิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ได้

5) การพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาในช่วงแรกของการบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจะต้องไปเยี่ยมเยียน ชี้นำ จัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับผู้เข้าร่วม  
โครงการฯ ให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในการเป็นครู  
ซึ่งอยู่ถิ่นฐานของตน เป็นระยะเวลา 2 ปี

โดยสรุปโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น หรือโครงการที่นิยมเรียกกันว่า “โครงการ  
ครูคืนถิ่น” เป็นโครงการที่ผลิตครูที่ดีและเก่ง เพื่อนำคืนกลับไปพัฒนาสู่ชุมชนหรือท้องถิ่นของตน  
โดยผู้ที่เข้าร่วมโครงการที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีการ  
สอบโควตาในโครงการฯ เพื่อที่จะได้รับการบรรจุข้าราชการครูตามประกาศตำแหน่งว่าง โดยทุนที่  
เข้าร่วมโครงการดังกล่าวกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่ออกชำระค่าใช้จ่ายและค่าเล่าเรียนเองตลอด  
หลักสูตรการศึกษาแต่ได้รับโอกาสในการกลับมาบรรจุข้าราชการที่บ้านเกิดของตนเองรวดเร็วขึ้น






### 3 ความโดดเด่นของภาคเหนือ

#### 3.1 ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิอากาศและวิถีชีวิตของคนภาคเหนือ





ภาคเหนือของประเทศไทยมีที่ตั้งติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านตะวันออกและด้านเหนือ ในเขตฝั่งตะวันตกมีพื้นที่ติดกับสหภาพเมียนมา โดยมีลักษณะภูมิประเทศตอนบนเป็นเทือกเขาน้อยใหญ่สลับซับซ้อน มีป่าไม้ และแหล่งต้นน้ำลำธารหลายสาย ได้แก่ แม่น้ำปิง วัง ยม น่าน สะแกกรัง และป่าสัก สภาพภูมิอากาศ ส่วนใหญ่เป็นเขตร้อนแห้งแล้ง สลับร้อนชื้นมีทั้งสิ้น 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว ในด้านเศรษฐกิจของประชากรภาคเหนือของประเทศไทย ภาพรวมเศรษฐกิจส่วนใหญ่มาจากภาคบริการและการเกษตรกรรม ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว (GRP per Capital) ที่ 103,760 บาทต่อคนต่อปี ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ โดยมีเหตุปัจจัยมาจากทรัพยากรทางการเกษตรที่เสื่อมโทรมลง มีปัญหาเรื่องหมอกควันที่ส่งผลต่อภาคบริการและการท่องเที่ยว เส้นทางคมนาคมที่ยากลำบาก การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ภัยแล้งที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นจึงส่งผลต่อภาคการเกษตรต่างๆ ซึ่งในมิติของปัญหาที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 (2564) ได้ระบุว่า ปัญหาสำคัญของภาคเหนือ ได้แก่ (1) ปัญหาการทำลายป่าไม้ที่ถูกทำลายอย่างรวดเร็ว และมีจำนวนลดน้อยถอยลง ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียต่อทรัพยากรสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ตามมา (2) ปัญหามลพิษจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทำให้เกิดปัญหาน้ำเสีย อากาศเป็นพิษ การจราจรติดขัดเช่นเดียวกับเมืองหลวง (3) ปัญหาความยากจนและขาดพื้นที่ทำกิน ซึ่งปัญหานี้เป็นอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศไทย และ (4) ปัญหาด้านคุณภาพของประชากรทั้งการศึกษาและสุขภาพอนามัย

ด้านประชากรในเขตภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย แม่ฮ่องสอน ลำพูน พะเยา น่าน แพร่ ลำปาง และตาก โดยข้อมูลล่าสุดในปี 2566 จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนประชากรมากที่สุด 1,797,075 คน รองลงมาคือ จังหวัดเชียงราย 1,298,977 คน และจังหวัดที่มีจำนวนประชากรน้อยที่สุดคือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน 287,644 คน ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน

ลำดับ	ชื่อจังหวัด ภาษาไทย	ชื่อจังหวัด ภาษาอังกฤษ	ตราประจำจังหวัด	จำนวน ประชากร (คน)
1	เชียงใหม่	Chiang Mai		1,797,075
2	เชียงราย	Chiang Rai		1,298,977
3	แม่ฮ่องสอน	Mae Hong Son		287,644
4	ลำพูน	Lamphun		398,440
5	พะเยา	Phayao		458,287



ลำดับ	ชื่อจังหวัด ภาษาไทย	ชื่อจังหวัด ภาษาอังกฤษ	ตราประจำจังหวัด	จำนวน ประชากร (คน)
6	น่าน	Nan		472,722
7	แพร่	Phrae		426,331
8	ลำปาง	Lampang		711,478
9	ตาก	Tak		691,714

ที่มา: สถิติจำนวนประชากร เดือนธันวาคม ปี 2566 (สำนักงานบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2567)

มิติการดำเนินวิถีชีวิตของคนภาคเหนือเป็นประชากรที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์มีกลุ่มชนเผ่าอาศัยอยู่รวมกว่า 10 ชนเผ่า ประกอบด้วย กะเหรี่ยง ม้ง มูเซอ ลัวะ อาข่า ลีซู เมี่ยน ดาราอั้ง ไทลื้อ จีนยูนนาน และไทใหญ่ (สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง, 2564) ซึ่งมักอาศัยอยู่บนพื้นที่ภูเขาสูง ทำให้วิถีชีวิตของผู้คนภาคเหนือมักสะท้อนถึงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมปรากฏผ่านความเชื่อ พิธีกรรม ภาษาท้องถิ่น สำเนียง เครื่องแต่งกาย สัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องประกอบในพิธีกรรมร่วมไปถึงรูปแบบอาคารบ้านเรือน (พิพัฒน์ จรัสเพ็ชร, 2564) ในด้าน

วัฒนธรรมอาหารและการกิน ส่วนใหญ่มีลักษณะการประกอบอาหารประเภทน้ำและแห้งที่มีวัตถุดิบเป็นผักปริมาณมากและเนื้อสัตว์บ้าง ลักษณะของอาหารมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มภาคอีสานที่ใส่กะปิหรือปลาร้าเป็นหลัก มีความนิยมกินอาหารร่วมกับข้าวเหนียว ตัวอย่างอาหารที่โดดเด่นของคนเหนือ เช่น ลาบ น้ำเงี้ยว ใส่อั่ว น้ำพริกผักนึ่ง แกงอ่อม แกงแค แกงโฮะ แกงฮังเล เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ใช้วัตถุดิบที่มีในท้องถิ่น มีปลูกเองในรั้วบ้านหรือสวนครัว และพืชผักที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ซึ่งอาหารที่กินมักมีความเชื่อมโยงกับความเชื่อ วัฒนธรรมว่าเป็นสมุนไพรหรือมีสรรพคุณทางยาที่เป็นคุณประโยชน์ต่อร่างกาย (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงราย, 2556; สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน, 2564) ด้านของความเป็นอยู่ มีการประกอบอาชีพอยู่ในภาคบริการและการท่องเที่ยว งานเกษตรกรรมทำสวนทำไร่ การทำป่าไม้ เหมืองแร่ ภาคส่วนอุตสาหกรรม และมีการรับจ้าง ซึ่งโดยส่วนมากยังมีความยากจนเมื่อเทียบกับสัดส่วนคนจนของภูมิภาคอื่นยังมีอัตราสูงกว่าระดับประเทศ อันมีสาเหตุมาจากการขาดโอกาสเข้าถึงบริการต่างๆ จากภาครัฐ อาทิ การศึกษา สาธารณสุข คมนาคม งานแรงงานและการส่งเสริมการมีงานทำ (วชิราพร สุวรรณศรพล, 2556; สำนักงานศึกษาธิการภาค 15, 2564) ส่งผลให้เยาวชนของคนในภาคเหนือขาดโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญระดับประเทศที่ภาครัฐต้องคำนึงถึง

### 3.2 คุณภาพการศึกษาในบริบทของภาคเหนือตอนบน

จากรายงานคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของกลุ่มนักเรียนภาคเหนือที่มีคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยมาตรฐานของระดับประเทศ (สำนักงานศึกษาธิการภาค 15, 2564) สอดคล้องกับปัญหาระบบการศึกษาเนื่องจากสภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเขตถิ่นทุรกันดารทำให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น สภาพปัญหาการอ่านหนังสือไม่ออก เขียนหนังสือไม่ได้ของนักเรียนกลุ่มชนเผ่าในเขตจังหวัดเชียงราย (ศรชัย มุ่งไธสง, 2560) ขาดความพร้อมทางอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน บุคลากรไม่เพียงพอ ครูผู้สอนย้ายโรงเรียนบ่อยทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาในบุตรหลานของตน (นงนุช ชุมภูเทพ, 2562) นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเรื่องของขนาดโรงเรียนกับงบประมาณที่ได้รับ จำนวนคุณครูต่อชั้นเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน (บริพัตร จันทรสมโภชน์, 2565) ในบริบทของชุมชนมีความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของผู้ปกครอง ด้านการกระจายโอกาสสู่ชนบทที่ขาดบริการทางภาครัฐมากกว่าเขตเมือง (นิภาพรรณ เจนสันติกุล, 2566) ซึ่งยังเป็นปัญหาระดับชาติที่ทางหน่วยงานภาครัฐดำเนินการแก้ไขตลอดมา

โดยปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจต้องการศึกษาในบริบทนี้ว่าคุณครูมีความคิดและความรู้สึกกับการทำงานในเขตภาคเหนือตอนบนเป็นอย่างไร

#### 4 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของคุณครู

##### 4.1 แนวคิดทฤษฎีของการปฏิบัติงาน

มีนักวิจัยหลายคนได้อธิบายองค์ประกอบของการปฏิบัติงานไว้ ซึ่งจากการสืบค้นหาข้อมูลของผู้วิจัยมักมีการกล่าวถึงแนวคิดของแคมเบลเป็นหลักและมีการพัฒนาแนวคิดนั้นมาเรื่อยๆ จนเกิดวิวัฒนาการขององค์ประกอบของการปฏิบัติงาน เป็นลำดับดังต่อไปนี้

##### 4.1.1 แนวคิดหลายองค์ประกอบของแคมเบล (Campbell's multifactor model)

Campbell (1990) ระบุถึงโดยจำแนกการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน (task performance) เป็นมิติเชิงพฤติกรรม 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ศักยภาพในการทำงานเฉพาะ (job-specific task proficiency) คือ บุคคลสามารถทำงานหลักเฉพาะทาง ที่เป็นข้อกำหนดหลักขององค์กรได้ดีและทำงานหนึ่งที่แตกต่างกันอื่นได้ดี

2) ศักยภาพในการทำงานทั่วไป (non-job-specific task proficiency) คือ บุคคลสามารถทำงานทั่วไปได้อย่างดี เป็นงานที่ไม่เฉพาะทางแต่เป็นงานที่จำเป็นต่อองค์กรหรือเป็นงานโดยภาพรวม

3) ความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูดและการเขียน (written and oral communications) คือ บุคคลสามารถสื่อสารด้วยการพูดและการเขียนในระดับบุคคลไปถึงระดับองค์กรได้ดี

4) ความทุ่มเทในการทำงาน (demonstrating effort) คือ บุคคลสามารถทุ่มเทให้กับการงานได้ดี ไม่ว่าจะเป็นความต่อเนื่องและความพยายามในการทำงาน

5) การรักษาวินัยส่วนตัว (maintaining personal discipline) คือ บุคคลหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเชิงลบได้ เช่น การดื่มแอลกอฮอล์ การละเมิดกฎ และการลาขาดงาน เป็นต้น

6) การอำนวยความสะดวกให้ทีมและพัฒนาคน (facilitating team and peer performance) คือ บุคคลสามารถสนับสนุน ช่วยเหลือ พัฒนาทีม และช่วยเหลือแผนกให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7) การเป็นหัวหน้าที่ดี (supervisor) คือ บุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อลูกน้องผ่านการมีปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวได้

8) การบริหารและจัดการ (management and administration) คือ บุคคลสามารถทำหน้าที่จัดการอื่นๆ ที่ไม่ใช่การกำกับดูแลในบริบทหัวหน้างานได้ เช่น การวางแผนกำหนดเป้าหมายองค์กร การจัดการบุคลากร การเฝ้าติดตามความคืบหน้า การดูแลค่าใช้จ่าย รวมไปถึงการสืบหาแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม เป็นต้น

#### 4.1.2 แนวคิดสามองค์ประกอบหลักของผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ Johnson (2003) ในประเด็นของการปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องานและการปฏิบัติงานในเชิงบริบทที่ครอบคลุมไม่เพียงพอของ Campbell จึงเกิดการพัฒนาแนวคิดสามองค์ประกอบหลักของผลการปฏิบัติงานขึ้น (Muchinsky, 2006) ดังนี้

1) การปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมาย (Task performance) หมายถึง ผลการปฏิบัติตามความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในงานนั้น รวมถึงการสื่อสารด้วยการเขียนและการพูด การตัดสินใจ การให้คำแนะนำให้คำปรึกษาผู้อื่นในเรื่องงาน การบริหารและงานจัดการงาน เป็นต้น มิติดังนี้แสดงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การปฏิบัติงานด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Citizenship performance) หมายถึง การเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กร ช่วยเหลือให้ดำเนินไปได้ด้วยวิธีวิธีการต่างๆ เป็นการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานเฉพาะตำแหน่งหน้าที่ เช่น มีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ รับมือกับความเครียดในงานได้ดี และมีความมุ่งมั่นในองค์กร มิติดังนี้แสดงถึงประสิทธิผลในการเข้าร่วมให้องค์กรเพื่อความยั่งยืน

3) การปฏิบัติงานด้านการปรับตัว (Adaptive performance) คือ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เสมอ เช่น การปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยี กระบวนการทำงานใหม่ๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบและมีความพร้อมในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ด้วยความเต็มใจอยู่เสมอ

#### 4.1.3 แนวคิดผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (In-Role Performance and Extra – Role Performance)

แบ่งองค์ประกอบของการปฏิบัติงานอยู่ 2 ลักษณะ (1) ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (In-Role Performance) หมายถึง ผลของพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่หลักที่ได้รับมอบหมาย ยกตัวอย่างเช่น ครูมีหน้าที่สอนหนังสือแก่ผู้เรียน แพทย์มีหน้าที่รักษาผู้ป่วย พนักงานรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ตรวจดูความเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของสถานที่ เป็นต้น ซึ่งจะดูว่าบุคคลเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ หรือมีชื่อเรียกอีกประการคือการปฏิบัติงานในเนื้องาน แต่ใช้เกณฑ์หรือแนวคิดต่างกัน และ (2) ปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่

(Extra-Role Performance) หมายถึง ผลของพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่ในงานของบุคคลที่เต็มใจทำเพื่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กรหรืออีกในความหมายหนึ่ง คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) โดยที่เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สมควรกระทำและจำเป็นต่อการส่งเสริมให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ตัวบุคคลไม่ได้หวังผลตอบแทน (Bakker & Heuven, 2006) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะตามเป้าหมายพฤติกรรม Williams and Anderson (1991) ได้แก่

1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่องค์กร (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization: OCB-O) คือพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั่วไป เช่น การแจ้งล่วงหน้าเมื่อไม่สามารถมาทำงานได้ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการ เป็นต้น

2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals: OCB-I) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น การช่วยเหลือเพื่อร่วมงานผู้อื่นที่หายไป หรือรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

#### 4.2 แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (The Two-Factors Theory)

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานที่ได้อธิบายถึง 2 ลักษณะของปัจจัยที่นำไปสู่แรงจูงใจของพนักงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง อีกทั้งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และปัจจัยนี้สามารถนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ เมื่อปฏิบัติผลงานได้สำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาขอคำปรึกษา หรือบุคคลอื่นๆ การได้รับการยอมรับนับถือ

อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ

3) ลักษณะงานที่ทำ (The work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความท้าทายที่ต้องลงมือทำ หรือเป็นลักษณะงานที่ต้องทำตั้งแต่ต้นจนจบได้สำเร็จ

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุม กล่าวคือ เป็นงานที่รับผิดชอบและให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร มีโอกาสได้รับการศึกษาหรืออบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในอนาคต

**4.2.2 ปัจจัยด้านสุขอนามัย/ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)** เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพราะถ้าไม่มีให้หรือมีไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่

1) นโยบายบริษัท (Company Policies) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร รวมไปถึงการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2) การบังคับบัญชาและการกำกับดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) หมายถึง ความสามารถในการจัดการบริหารของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งงานและการกระจายงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำแก่ลูกน้อง

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Relationships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพกายภาพของที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงสภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น อุณหภูมิและเครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน

5) ค่าตอบแทน (Remuneration) หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น



6) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนในองค์กร เป็นที่พึงพอใจของบุคลากร

7) ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ รวมไปถึงความมั่นคงของบริษัท

8) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility Growth) หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนขั้น รวมไปถึงได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีสองปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของวิชาชีพครูโดยส่วนใหญ่ผู้วิจัยพบว่าเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณที่ศึกษาค่าอิทธิพลและการประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บ้าง แต่ยังไม่พบการศึกษาในเชิงคุณภาพซึ่งเป็นประเด็นที่น่าค้นหาอยู่พอสมควร ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้ามีดังต่อไปนี้

ฐิติกาญจน์ คงชัย (2560) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านสุขอนามัย/ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) ด้านความสามารถในการประเมิน (2) ด้านการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ (3) ด้านความสามารถในการเลือกเนื้อหา

ศศิรินทร์ ะสม (2563) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จากงานวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม คือ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1.1) ด้านความก้าวหน้า (1.2) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (1.3) ด้านความรับผิดชอบ (1.4) ด้านการยอมรับนับถือ และ (1.5) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ (2) ปัจจัยค่าจุน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (2.1) ด้านนโยบายการบริหารงาน (2.2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (2.3) ด้านความมั่นคงในงาน (2.4) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (2.5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

พัลลภ จิระโร (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร พบว่า แรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจ คือ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หัวหน้างานควรมอบหมายงานให้ครูอย่างชัดเจน ให้ตรงกับความรู้ที่บุคลากรมี ควรมีการให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ และ (2) ปัจจัยด้านค่าจ้าง ควรสนับสนุนให้คุณครูมีผลงานที่โดดเด่น เพื่อโอกาสในการเพิ่มวิทยฐานะ และเป็นองค์ประกอบในการเลื่อนเงินเดือน

ธนพรธ อนุเวช (2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดพบว่า ครูในสังกัดที่ศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดย (1) ความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร โดยอธิบายว่าสถานศึกษาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ครูทุกคนต้องให้ความร่วมมือกันไม่ควรให้ภาระตกอยู่กับใครฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อีกทั้งหัวหน้างานหรือผู้บริหารควรให้กำลังใจและสนับสนุน กำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และ (2) ความต้องการจำเป็นในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูระดับน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่ มีการอธิบายถึงหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถของตนและได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามสิ่งที่บุคลากรสนใจเพื่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

#### 4.3 แนวคิดทฤษฎีรูปแบบชีวนิเวศวิทยา Process-Person-Context-Time Model (PPCT Model)

Urie Bronfenbrenner ผู้พัฒนารูปแบบชีวนิเวศวิทยาโดยเริ่มจากการอธิบายในเรื่อง พัฒนาการของเด็ก แนวคิดนี้ถูกเสนอเป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1970 และบรอนเฟนเบนเนอร์มีความเชื่อว่า “การเกิดพฤติกรรมไม่สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยเพียงปัจจัยเดียว เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกด้านสิ่งแวดล้อม” (Bronfenbrenner, 1974) นอกเหนือจากการศึกษาในพฤติกรรมของมนุษย์แล้วยังพบว่ามีการนำมาใช้ในบริบทของการทำงานมากมาย เช่น ด้านการแพทย์ ด้านวิศวกร และการศึกษา ซึ่งมักกล่าวถึงพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมนั้นๆ (Price & McCallum, 2015; วรณรัตน์ ลาวัง และ รัชนี้



สรรเสริญ, 2558; สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี, 2561) ซึ่งแนวคิดรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยา มี 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

**4.3.1 กระบวนการ (Process)** หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่เป็นศูนย์กลางของระบบสิ่งแวดล้อมซึ่งจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาของมนุษย์ โดยกระบวนการเหล่านี้ถูกเรียกว่า กระบวนการใกล้ชิด (Proximal process) ตัวอย่างเช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นกับผู้เรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้เข้าร่วมครูคืนถิ่นและเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามอิทธิพลของกระบวนการนี้จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล บริบทสภาพแวดล้อม และช่วงเวลา (Bronfenbrenner, 2005)

**4.3.2 บุคคล (Person)** เป็นศูนย์กลางของระบบโดยสามารถพิจารณาตามคุณลักษณะของบุคคล 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความต้องการ (Demand characteristics) เป็นศักยภาพของบุคคลที่สะท้อนว่าต้องการหรือไม่ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทแวดล้อม เช่น ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในปฏิบัติงาน (2) ด้านทรัพยากรภายใน (Bioecological resources) เป็นแหล่งสนับสนุนภายในของบุคคลที่สะท้อนว่าจะคงไว้ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทแวดล้อม เช่น ภูมิปัญญาที่แข็งแกร่งและความรู้ในขั้นตอนวิธีการและทักษะของตนเองที่สามารถนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ (3) ด้านการแสดงออก (Dispositions) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา และสะท้อนว่าบุคคลยังสร้างและคงไว้ซึ่งปฏิสัมพันธ์กับบริบทแวดล้อม เช่น พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู และ (4) ด้านประชากร (Demographic characteristics) เป็นลักษณะของประชากรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการ เช่น อายุ เพศ และเชื้อชาติ

**4.3.3 บริบทแวดล้อม (Context)** คือ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบบุคคล และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการ มีการแบ่งโดยใช้ระดับความใกล้ชิดระหว่างบุคคลกับบริบทสิ่งแวดล้อมได้ 4 ระบบ ดังนี้ (1) ระบบเล็ก (Micro-system) เป็นระบบความสัมพันธ์ในระดับแรก ประกอบด้วยตัวบุคคล ได้แก่ ปัจจัยทางชีวภาพ การเรียนรู้ อารมณ์ ความเชื่อ ทศนคติของบุคคล และจะมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมใกล้ๆ ได้แก่ คนในครอบครัว โรงเรียน เป็นต้น (2) ระบบกลาง (Meso-system) เป็นความสัมพันธ์ในระดับถัดมาจากตัวบุคคล เป็นความสัมพันธ์หน่วยโครงสร้างตั้งแต่ 2 โครงสร้างขึ้นไป เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน เป็นต้น (3) ระบบภายนอก (Exo-system) เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือสถานที่ที่มีอิทธิพลต่อระบบกลางและระบบเล็ก แต่ไม่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับบุคคลที่เป็นศูนย์กลางของระบบ และ (4) ระบบใหญ่

(Macro-system) เป็นสิ่งแวดล้อมที่ใหญ่ที่สุด และเป็นระบบที่มีอิทธิพลต่อระบบทั้งหมด เช่น เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา วัฒนธรรม เป็นต้น

**4.3.4 เวลา (Time)** ถูกนำมาใช้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพัฒนาการ เนื่องจากพัฒนาการต่างๆ มีเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย และการเปลี่ยนแปลงที่เกิด ณ เวลาใดเวลาหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ (1) การเปลี่ยนแปลงตามวิถีชีวิตปกติ เช่น การแต่งงาน การเลื่อนขั้น การเกษียณอายุราชการ และ (2) การเปลี่ยนแปลงนอกเหนือจากวิถีชีวิตปกติหรือสิ่งที่ไม่คาดคิด เช่น การเจ็บป่วย หรือการเสียชีวิต

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบชีวนิเวศวิทยาและการปฏิบัติงาน บริบทที่ใกล้เคียงดังนี้

วรรณรัตน์ ลาวัง และ รัชนี สรรเสริญ (2558) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบชีวนิเวศวิทยา เพื่อพัฒนาสุขภาพผู้มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังในชุมชน พบว่า ทฤษฎีดังกล่าวสามารถนำไปใช้เกี่ยวกับคนไข้ได้จริงอย่างเป็นระบบ เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนไข้และญาติผู้ดูแล บุคคลในครอบครัว บุคลากรทางการแพทย์ รวมไปถึงบุคคลโดยรอบภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างซับซ้อน ซึ่งผลที่ได้ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงภายใต้บริบทการดูแล ช่วยเหลือคนไข้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ในบริบทการทำงานองค์กรในอาเซียนจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และปฏิบัติวัฒนธรรมที่ตนอาศัยอยู่ พบว่า (1) ปัจจัยภายในของตัวผู้ให้ข้อมูลหลักมีความสำคัญต่อกระบวนการปรับตัวไม่ว่าจะเป็น การรับรู้ความสามารถของตน ความคุ้นเคยในการทำงานต่างๆ ทักษะทางด้านภาษา ทักษะการสื่อสาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการประยุกต์ใช้จากประสบการณ์การทำงานระหว่างต่างประเทศในอาเซียนและไทย และ (2) ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร บทบาทการทำงานที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรทั้งช่วงก่อน ระหว่างทำงานในประเทศอาเซียน และหลังกลับเข้าสู่การทำงานประเทศไทย

นันท์สินี ทวีสุวรรณ (2563) ทำการวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพขององค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่าง แก้วพบว่า สุขภาวะโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเห็นได้ว่า คุณครูมีสุขภาพองค์กรรายด้านจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม ด้านสุขภาพดี ด้านครอบครัวดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี ด้านผ่อนคลายดี และด้านใช้เงินเป็น ตามลำดับ โดยมีข้อสรุปได้

ว่าด้านน้ำใจงาม บุคลากรควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน และควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้าง การผ่อนคลายในองค์กร นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาตนในการหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่ง กันและกัน ด้านคุณธรรมควรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาด้วยกันเมื่อมีโอกาส ด้านครอบครัวดี คุณครูควรได้ใช้เวลาร่วมกับคนในครอบครัวเพื่อก่อให้เกิดพลังงานที่ดี หรือเกิดความรัก เกิดการ เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน และด้านสังคมดีควรจัดกิจกรรมที่ทำให้ครูมีปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนครู ด้วยกันและผู้ปกครอง รวมไปถึงคนในชุมชนด้วย

Price and McCallum (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Ecological influences on teachers' well-being and "fitness" มีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาต่อสุขภาพ และความพร้อมทางด้านร่างกายของครูใหม่ในประเทศออสเตรเลีย จากบริบทสิ่งแวดล้อม 5 องค์ประกอบตามทฤษฎี ได้แก่ (1) ระบบเล็ก (2) ระบบกลาง (3) ระบบภายนอก (4) ระบบใหญ่ และ (5) ระบบเวลา พบว่าในทุกๆ ระบบมีผลต่อความเป็นอยู่ และสุขภาพของครูทั้งในทางตรง และทางอ้อม จากการศึกษาจะพบว่าควรมีการเตรียมความพร้อมครูก่อนจบให้มีความเข้าใจ พัฒนา ทักษะเชิงรุก พัฒนาทัศนคติที่จะใช้ในการเปลี่ยนผ่านเพื่อเพิ่มคุณประโยชน์ทางด้านสุขภาพ การ สร้างคุณภาพผู้เรียน ที่ส่งผลดีต่อผู้ปกครอง คุณครู และสังคม

โดยสรุปแนวคิดรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยามักใช้ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์และ สามารถปรับใช้ต่อการทำงานได้ โดยครอบคลุมตั้งแต่ลักษณะส่วนบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมรอบตัว อีกทั้งสามารถนำประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้อย่างเป็นองค์รวม เพราะพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลรวมของปัจจัยหลายด้าน ทั้งทางกายภาพ และทางสังคม นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลจากสังคมบริบทแวดล้อมที่ผู้ให้ข้อมูลหลักดำรงชีวิตอยู่ ด้วย (ชาย โพธิ์สิตา, 2564) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นแนวทางในการหาคำอธิบายเพื่อให้เข้าใจ ถึงเงื่อนไขใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

#### 4.4 แนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theory)

ทฤษฎีคุณลักษณะจำแนกบุคคลตามแนวโน้มลักษณะของนิสัย (Trait) และวิธีการ แสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ นักจิตวิทยาได้พยายามค้นหาและอธิบายลักษณะนิสัยพื้นฐานของ บุคคล เพื่ออธิบายบุคลิกภาพ ซึ่งลักษณะเด่นประการแรกคือ ความคงที่ (Consistency) บุคคลมี ลักษณะโดดเด่นหลากหลายในตัว แสดงออกมาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน จึงสามารถอธิบายใน สถานการณ์ต่างๆ ได้ ประการที่สองคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference)

บุคคลประกอบด้วยกลุ่มลักษณะนิสัยหลายอย่างที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวแต่ละคนต่างกัน ใน การศึกษาของอัลพอร์ต (Allport, 1936) อธิบายว่า Trait ของบุคคลมี 3 ประเภท คือ

1) Cardinal Trait เป็นลักษณะบุคลิกที่โดดเด่นในคนแ่งใดแ่งหนึ่ง มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมเกือบทุกด้านที่แสดงออกมาอย่างเด่นชัด ไม่สามารถซ่อนเร้นได้ มีลักษณะเหนือ ลักษณะอื่นทั้งหมด

2) Central Trait เป็นลักษณะนิสัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่อยู่ในตัวมากบ้าง น้อยบ้าง เป็นลักษณะที่มีร่วมกับผู้อื่น สามารถสังเกตเห็นได้ในชีวิตประจำวัน เช่น การรักเพื่อน พ้อง ความทะเยอทะยาน ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

3) Secondary Trait เป็นลักษณะนิสัยที่ไม่โดดเด่นมากนักภายในตัวบุคคล อย่างทัศนคติของบุคคลในการตอบโต้ต่อสถานการณ์ต่างๆ ถึงบุคคลแม้จะมีลักษณะเหมือนกันแต่ การแสดงออก ระดับความรุนแรงมักแตกต่างกันในสถานการณ์ต่างๆ

#### 4.4.1 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคเร

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงในอาทิตา กลับ เพิ่มพูล, 2549) ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อยที่ช่วยให้มั่นใจได้ว่าการวัดสามารถครอบคลุม ความคิด ความรู้สึก และการกระทำที่เป็นไปได้มากที่สุด สามารถแยกแยะความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในแต่คุณลักษณะย่อยได้ โดยมีคำนิยามย่อย ดังต่อไปนี้

##### 4.4.1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)

บุคลิกภาพ แบบหวั่นไหวเป็นองค์ประกอบที่ตรงข้ามกับการปรับตัว (Adjustment) หรือบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางจิตใจ (Emotional stability) มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นกับ คนที่มีประสบการณ์ทางลบ เช่น ความหวาดกลัว ความเศร้า ความประหม่า ความโกรธ ความรู้สึก ผิด ซึ่งบุคลิกภาพด้านนี้มีแนวโน้มในการคิดแบบไม่เป็นเหตุเป็นผล ขาดความสามารถในการ ควบคุม ไม่สามารถรับมือกับความเครียดได้ดีเท่าที่ควร บุคคลที่มีคะแนนบุคลิกภาพด้านนี้ต่ำจะมี ความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่มีความวิตกกังวล สงบ ผ่อนคลาย อารมณ์คงที่ และสามารถเผชิญกับ สถานการณ์เครียดได้ ส่วนบุคคลที่มีคะแนนด้านนี้สูงมักจะมีปฏิกิริยาและความรู้สึกทางลบกับสิ่ง ไร้สุข มีความพึงพอใจในชีวิตน้อย และมีความกังวลสูง

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ดังตาราง 2

1) ความวิตกกังวล (Anxiety) มีลักษณะว่าวุ่น คาคคะเนด้วยความกลัว และกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เครียดง่าย กระสับกระส่าย

2) ความโกรธแค้น (Angry Hostility) มีลักษณะโกรธง่าย รวดเร็ว และรุนแรง มักมีสภาวะอื่นร่วมด้วย เช่น ความผิดหวังท้อแท้ หรือความขมขื่น

3) ความซึมเศร้า (Depression) ผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูงจะมีแนวโน้มรู้สึกผิด เศร้า ท้อแท้ สิ้นหวัง และโดดเดี่ยว มักถูกผู้อื่นทำให้เสียใจง่าย

4) คำนึ่งถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness) ผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูงจะรู้สึกไม่สบายใจเมื่ออยู่กับคนรอบข้าง อ่อนไหวต่อสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา หรือสิ่งที่แตกต่างจากความรู้สึก มีแนวโน้มรู้สึกว่าคุณค่าต่ำต้อย หวาดระแวงความรู้สึกผู้อื่นและสังคม

5) ความไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเอง (Impulsiveness) คุณลักษณะนี้จะไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้น และความต้องการของตนเองได้ หรือเป็นบุคคลที่เอาแต่ใจตนเอง

6) ความเปราะบาง (Vulnerability) ผู้ที่มีคุณลักษณะด้านนี้จะไม่สามารถรับมือกับความเครียด ไร้ความหวัง ตกใจกลัวต่อสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน และต้องพึ่งพาผู้อื่น

ตาราง 2 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความวิตกกังวล (Anxiety)	สงบ	วิตกกังวล
ความโกรธแค้น (Angry Hostility)	โกรธช้า	โกรธง่ายและเร็ว
ความซึมเศร้า (Depression)	ท้อแท้ง่าย	ท้อแท้ง่าย
คำนึ่งถึงแต่ตนเอง (Self-Consciousness)	รู้สึกอึดอัดยาก	ซีระแวง อึดอัดง่าย
ความไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นภายในตนเอง (Impulsiveness)	ยับยั้งชั่งใจตัวเองได้ดี	ถูกยั่วยู่ได้ง่าย
ความเปราะบาง (Vulnerability)	เผชิญกับความเครียดได้ดี	รับมือกับความเครียดได้ลำบาก

ที่มา : อาทิตา กลับเพิ่มพูล (2549)

#### 4.4.1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion)

เป็นบุคลิกภาพด้านสัมพันธ์ภาพของบุคคลกับผู้อื่น ใช้เวลาส่วนมากอยู่ในสังคม ชอบพบปะผู้คน กล้ายื่นหยัดความรู้สึกของตนเอง มีความเป็นผู้นำ มีความกระฉับกระเฉง ชอบแสดงออกต่อหน้าบุคคลอื่น และช่างพูดคุย บุคคลเหล่านี้มักชอบความตื่นเต้น เร้าใจ และมีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงความร่าเริง มีพลัง มีความมั่นใจในตนเองสูง และมองโลกในแง่ดี

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัวประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ดังตาราง 3

- 1) ความอบอุ่น (Warmth) มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีสนิทสนมระหว่างผู้อื่น คนที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูงจะมีความเป็นมิตรและมีเสน่ห์ เข้ากับคนอื่นได้ง่าย
- 2) การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) คุณลักษณะบุคคลที่ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ ชอบเข้าสังคม สนุกสนานกับการได้อยู่กับคนหมู่มาก ผู้ที่ได้คะแนนด้านนี้ต่ำค่อนข้างโดดเดี่ยว ไม่แสวงหา หรืออาจหลีกเลี่ยงสังคม
- 3) การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน (Assertiveness) คุณลักษณะของผู้ที่มีความเป็นผู้นำ กล้าแสดงตัวต่อสังคมอย่างมั่นใจ มีพลังอำนาจ และมีความเหนือกว่าสังคม ไม่ลังเลในการพูดคุยกับบุคคลอื่น และมักจะเป็นหัวหน้ากลุ่ม
- 4) ความกระฉับกระเฉง (Activity) คุณลักษณะบุคคลที่มีความว่องไว กระตือรือร้น ต้องการทำกิจกรรมอยู่ตลอดเวลา ชอบจังหวะชีวิตที่รวดเร็ว และมีวิถีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว
- 5) การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) เป็นคุณลักษณะบุคคลที่ชื่นชอบความตื่นเต้นเร้าใจ ทำทนาย ชอบบรรยากาศที่สนุกสนาน และสภาพแวดล้อมที่มีสีสันสดใส
- 6) การมีอารมณ์ทางบวก (Positive Emotion) แนวโน้มที่บุคคลจะมีอารมณ์ทางบวก เช่น ความรัก ความตื่นเต้น ความสุข สนุกสนาน เป็นคุณลักษณะบุคคลที่มองโลกในแง่ดี ร่าเริง หัวเราะง่าย

ตาราง 3 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
-------------------------------------	----------------------------	----------------------------



คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความอบอุ่น (Warmth)	สงวนท่าที ห่างเหิน เป็นทางการ	เป็นมิตร อ่อนโยน
การชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness)	โดดเดี่ยว ไม่ชอบเข้าสังคม	ชอบเข้าสังคม สนุกสนานกับการอยู่กับผู้คนหมู่มาก
การกล้าแสดงออกในสิทธิของตน (Assertiveness)	ชอบอยู่เบื้องหลัง ปล่อยให้คนอื่นนำ	มีพลังอำนาจ เป็นผู้นำ ไม่ลังเล
ความกระฉับกระเฉง (Activity)	หย่อนใจ ไม่เร่งรีบ ผ่อนคลาย	ชอบจังหวะชีวิตรวดเร็ว กระฉับกระเฉง
การแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking)	ต้องการความตื่นเต้นเร้าใจน้อย	ปรารถนาความตื่นเต้น ชอบบรรยากาศสนุกสนานเร้าใจ
การมีอารมณ์ทางบวก (Positive Emotion)	ไม่ค่อยร่าเริง	หัวเราะง่าย มองโลกในแง่ดี ร่าเริงอยู่เสมอ

ที่มา : อาทิตา กลับเพิ่มพูล (2549)

#### 4.4.1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience)

บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์นี้จะมีลักษณะกระตือรือร้น กระจายใคร่รู้ ชีวิตเต็มเปี่ยมด้วยประสบการณ์ และเปิดกว้างต่อประสบการณ์ทั้งทางบวกและทางลบ สิ่งรอบตัวที่หลากหลาย กว้างขวาง แต่จะไม่เจาะลึกในรายละเอียด บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้ต่ำ มักจะ做事情ต่างๆ ตามธรรมเนียมปฏิบัติ มีขอบเขต และมีความเข้มของสิ่งที่สนใจลงลึกในรายละเอียดอย่างจริงจัง ชอบความคุ้นเคยมากกว่าสิ่งใหม่ และมีแนวโน้มที่จะอนุรักษ์นิยมมากกว่า

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ดังตาราง 4

1) การเปิดกว้างต่อการคิดฝัน (Fantasy) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความใฝ่ฝัน มีจินตนาการที่ชัดเจน มีความหวัง และเห็นความสำคัญของอนาคต

2) การเปิดกว้างต่อสุนทรียะ (Aesthetics) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูงจะมีความหวั่นไหวกับสิ่งรอบตัว ชื่นชมต่อศิลปะและความงดงามอย่างลึกซึ้ง

3) การเปิดกว้างต่อความรู้สึก (Feelings) คุณลักษณะที่บุคคลสามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกภายในของคนอื่น สามารถประเมินอารมณ์ความรู้สึกเหล่านั้น และให้ความสำคัญกับทุกอารมณ์ที่เกิดขึ้น

4) การเปิดกว้างต่อการกระทำ (Actions) บุคคลที่มีคุณลักษณะด้านนี้สูงเป็นบุคคลที่ชอบความแปลกใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกิจกรรม อาหาร สถานที่ที่ไป ฯลฯ ไม่ชอบความจำเจซ้ำซาก หรือสถานที่ที่คุ้นเคยในระยะเวลานาน มักมีงานอดิเรกมากมาย และตั้งใจทำกิจกรรมเหล่านั้นให้แตกต่างไปจากคนอื่น

5) การเปิดกว้างต่อความคิด (Ideas) เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ตั้งใจพิจารณาความคิดใหม่ๆ และยึดมั่นในเหตุผล

6) การเปิดกว้างต่อค่านิยม (Values) เป็นบุคคลที่พร้อมต่อการพิจารณาและเปลี่ยนค่านิยมต่างๆ พร้อมที่จะตรวจสอบคุณค่าทางสังคม การเมือง วัฒนธรรม ศาสนาอีกครั้ง โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ค่านิยมของตนเอง



ตาราง 4 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
การเปิดกว้างต่อการคิดฝัน (Fantasy)	ให้ความสำคัญกับปัจจุบัน	มีจินตนาการที่กระจ่างชัด ช่างฝัน
การเปิดกว้างต่อสุนทรีย์ (Aesthetics)	ไม่สนใจความงามของศิลปะ	ชื่นชมศิลปะ และความงดงามอย่างลึกซึ้ง
การเปิดกว้างต่อความรู้สึก (Feelings)	เพิกเฉย ไม่สนใจในความรู้สึก	ให้คุณค่ากับอารมณ์ความรู้สึก
การเปิดกว้างต่อการกระทำ (Actions)	ทำเฉพาะสิ่งที่คุ้นเคย	ชอบความแปลกใหม่ และความหลากหลาย
การเปิดกว้างต่อความคิด (Ideas)	เน้นความเข้าใจในเหตุผล มุมมองแคบ	ให้ความสำคัญกับการใช้เหตุผลในมุมมองที่กว้างกว่า
การเปิดกว้างต่อค่านิยม (Values)	ยึดติดกฎเกณฑ์ของตนเอง อนุรักษ์นิยม	พร้อมที่จะตรวจสอบคุณค่าใหม่ๆ

ที่มา : อาทิตา กลับเพิ่มพูล (2549)

#### 4.4.1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

เป็นบุคลิกภาพที่กำหนดบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตของบุคคล เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นหลัก เข้าอกเข้าใจผู้อื่น ปรารถนาที่จะช่วยเหลือ มีความสามารถในการปรับตัว และมีแนวโน้มทำตามความต้องการหรือบรรทัดฐานของคนส่วนใหญ่

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ดังตาราง 5

1) ความไว้วางใจ (Trust) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เจตนาดีต่อผู้อื่น และเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์และตั้งใจดีเช่นกัน บุคคลที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำมักมีแนวโน้มที่จะหวาดระแวง ไม่เชื่อใคร คิดว่าคนอื่นไม่มีความซื่อสัตย์ อันตราย

2) ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) จริงใจต่อผู้อื่น ตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม บุคคลที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำมักมองบุคคลที่ตรงไปตรงมาว่าไร้เดียงสา มักหลอกล่อผู้อื่นด้วยเล่ห์อุบายต่างๆ และมองว่ากลวิธีดังกล่าวเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

3) ความเอื้อเฟื้อ (Altruism) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เห็นประโยชน์ของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง ห่วงใย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น

4) การยินยอมตามผู้อื่น (Compliance) คุณลักษณะของบุคคลที่อ่อนโยน ตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุชุม สามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ประนีประนอม ยอมตามผู้อื่นเพื่อยับยั้งความรุนแรง ให้อภัยและไม่จดจ่อกับสิ่งที่เกิดขึ้น

5) ความสุภาพถ่อมตน (Modesty) บุคคลที่มีคะแนนด้านนี้สูงจะมีลักษณะถ่อมตน สงบเสงี่ยมไม่คิดว่าตนอยู่เหนือคนอื่นฯ และไม่หลงตัวเอง

6) ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tendermindedness) คุณลักษณะเห็นอกเห็นใจ คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น รับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี โอนอ่อนตามความรู้สึกได้ดี

ตาราง 5 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
ความไว้วางใจ (Trust)	หวาดระแวง เเยะเยี้ยถากถางผู้อื่น	คิดว่าผู้อื่นซื่อสัตย์ มีความตั้งใจดี
ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness)	ระแวงระวัง พุดเกินความจริง	จริงใจ ตรงไปตรงมา
ความเอื้อเฟื้อ (Altruism)	ลังเลที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหา	เต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น คำนึงถึงจิตใจผู้อื่น
การยินยอมตามผู้อื่น (Compliance)	ชอบการแข่งขันมากกว่า	ประนีประนอม ผ่อนผัน
ความสุภาพถ่อมตน (Modesty)	หยิ่ง รู้สึกว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น	ถ่อมตัว สงบเสงี่ยม
ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-	ยึดติดอยู่กับเหตุผล	โอนอ่อนตามความต้องการ

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพ แบบประนีประนอม	ลักษณะของผู้ที่ ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ ได้คะแนนสูง
mindedness)		ของผู้อื่น พร้อมทั้งจะ เปลี่ยนแปลง

ที่มา : อาทิตา กลั้วเพิ่มพูล (2549)

#### 4.4.1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

บุคคลที่มีคุณลักษณะบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงจะมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในชีวิตและการงาน มีความตั้งใจสูง มีเจตนาที่ตรงไปให้ถึงเป้าหมาย บุคคลเหล่านี้มักจะประสบความสำเร็จในการศึกษาและอาชีพการงาน

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ดังตาราง 6

1) สมรรถนะ (Competence) คุณลักษณะบุคคลที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการจัดการกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นใจ รอบคอบ และมีการเตรียมตัวที่ดี

2) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) คุณลักษณะของบุคคลที่ชอบความเป็นระเบียบ เป็นระบบ จัดแจงสิ่งต่างๆ ไว้เป็นอย่างดี

3) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness) คุณลักษณะบุคคลที่ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4) ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement – striving) คุณลักษณะของผู้ที่มีความมุ่งมั่น จริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ มีความอดทน มีทิศทางการดำเนินชีวิตเสมอ ยิ่งบุคคลที่มีคะแนนทางด้านนี้สูง การลงทุนลงแรงยิ่งมีมากเพื่อการประสบความสำเร็จ

5) ความมีวินัยในตนเอง (Self – discipline) ความสามารถในการเริ่มต้นทำงานและทำงานจนสำเร็จ ซื่อตรงต่อแนวทางปฏิบัติของตนเอง เพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แม้ว่าจะเต็มไปด้วยอุปสรรคหรือความเบื่อหน่าย บุคคลที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำจะเป็นผู้ผัดวันประกันพรุ่ง เสียกำลังใจ และเลิกล้มความพยายามได้ง่าย มักสับสนต่อแรงกระตุ้นควบคุมตนเองได้ไม่ดีเท่าที่ควร และไม่สามารถบังคับตนเองให้ทำสิ่งที่ต้องทำได้

6) ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรอบคอบในการลงมือปฏิบัติ คิดอย่างรอบคอบก่อนกระทำสิ่งต่างๆ ระมัดระวัง คิดหน้าคิดหลัง และมีความคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง บรรลุผลตามเป้าหมาย

ตาราง 6 แสดงลักษณะผู้ที่ได้คะแนนต่ำและสูง คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

คุณลักษณะย่อยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนต่ำ	ลักษณะของผู้ที่ได้คะแนนสูง
สมรรถนะ (Competence)	ไม่ค่อยเตรียมตัว ไม่พร้อม	รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง
ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order)	ไม่เป็นระเบียบ	เป็นระเบียบเรียบร้อย
มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (Dutifulness)	ไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ของตนเอง ขาดความน่าเชื่อถือ	รับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับ
ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement – striving)	ต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ	มุ่งมั่น จริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
ความมีวินัยในตนเอง (Self – discipline)	ผัดวันประกันพรุ่ง เสียกำลังใจง่าย ควบคุมตนเองไม่ได้ต่ำ	มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
ความสุ่มรอบคอบ (Deliberation)	ขาดการไตร่ตรอง ไม่รอบคอบ	คิดรอบคอบก่อนลงมือทำ

ที่มา : อาทิตา กลับเพิ่มพูล (2549)

จากลักษณะย่อยของบุคลิกภาพทั้ง 5 ที่กล่าวมา สามารถสรุปลักษณะนิสัย ตามแนวคิดของ Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงใน อาทิตา กลับเพิ่มพูล, 2549 ได้ดังตาราง 7

ตาราง 7 สรุปลักษณะนิสัยและนิยามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa and McCrae

องค์ประกอบ	คะแนนต่ำ	คะแนนปานกลาง	คะแนนสูง
บุคลิกภาพด้าน หวั่นไหว (Neuroticism)	หนักแน่น มั่นคง ผ่อน คลายท่ามกลาง สถานการณ์ที่ตึง เครียด	สงบ สามารถรับมือ กับความเครียด อาจ มีความรู้สึกผิด โกรธ หรือเสียใจ	อ่อนไหว มีแนวโน้มที่ จะผิดหวัง เสียใจ
บุคลิกภาพด้านการ แสดงตัว (Extraversion)	เก็บตัว เคร่งเครียด ต้องการอยู่กับบุคคล ที่ใกล้ชิดมากกว่า	มีกิจกรรม กระตือรือร้น ชอบอยู่ กับคนหมู่มาก และ ต้องการความเป็น ส่วนตัวในบางครั้ง	ชอบสังคม สังสรรค์ เปิดเผย กระตือรือร้น ต้องการพบปะผู้คน ตลอดเวลา
บุคลิกภาพด้านการ เปิดกว้างต่อ ประสบการณ์ (Openness to experiment)	เน้นการปฏิบัติที่ได้ จริง มีแนวทางเป็น ของตนเอง	เน้นการปฏิบัติ พิจารณาความคิด ใหม่ๆ ในการทำงาน แสวงหาความสมดุล ระหว่างสิ่งเก่าและสิ่ง ใหม่	เปิดกว้างต่อ ประสบการณ์ มีความ สนใจที่หลากหลาย มี จินตนาการกว้างไกล
บุคลิกภาพด้าน ประนีประนอม (Agreeableness)	หัวแข็ง ช่างสงสัย ชอบแข่งขัน มี แนวโน้มแสดงความ โกรธออกมาโดยตรง	ไว้ใจอื่น เป็นมิตรกับ คนอื่น บางครั้งมีนิสัย ดีผู้อื่น	จิตใจดี หลีกเหลี่ยง ข้อขัดแย้ง
บุคลิกภาพด้านความ มีจิตสำนึก (Conscientiousness )	ไม่ค่อยมีการวางแผน มีนิสัยมักง่าย ไม่ เรียบร้อย	เชื่อถือได้ ฟังพาได้ มี เป้าหมายของตนเอง ที่ชัดเจน จัดแจงสิ่ง ต่างๆ ได้ปานกลาง	มีจิตสำนึก จัดแจงสิ่ง ต่างๆ ได้ดี มี มาตรฐานสูง มุ่งมั่นสู่ เป้าหมาย

ที่มา : อาทิตา กลับเพิ่มพูล (2549)

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้วิจัยพบว่า มีการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอยู่มากมายในการศึกษาเกี่ยวข้องกับจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การโดยเฉพาะเรื่องความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เช่น การศึกษาของ วิลลาวัลย์ แก้วมงคล (2565) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการปรับตัวในการทำงาน กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งได้ข้อค้นพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึก ด้านประนีประนอม และเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก กล่าวคือ มีการวางแผน จัดแจงสิ่งต่างๆ ได้ดี มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมายชัดเจน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานมากที่สุด ( $r = .453$ ) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของทัศน ศรีกิตติศักดิ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องเจเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่งพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ( $r = .218$ ) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ( $r = .288$ ) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ( $r = .355$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม ขณะที่บุคลิกภาพแบบห้วนไหว ( $r = -.202$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยสรุปจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะของบุคคลสามารถระบุถึงพฤติกรรมการทำงานได้จากลักษณะนิสัยที่เกิดขึ้นได้จากบุคลิกทั้งห้าองค์ประกอบ ดังนั้นนักวิจัยจึงนำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นเลนส์ในการศึกษาหาลักษณะบุคลิกภาพในตัวคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการด้วย เพื่อค้นหาลักษณะนิสัย รูปแบบบุคลิกภาพแบบใดส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูกลุ่มเหล่านี้

## 5 วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study)

การศึกษาเฉพาะกรณี ชาย โพธิ์สิตา (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษากรณีที่เฉพาะเจาะจง จุดเน้นอยู่ที่สิ่งที่จะถูกศึกษา มีขอบเขตกำหนดให้ชัดเจน มีความสมบูรณ์ในตัวเอง โดยใช้วิธีการศึกษาที่เป็นมาตรฐานใดๆ ที่ใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณได้ ก็สามารถใช้กับการศึกษาเฉพาะกรณีได้ทั้งสิ้น โดยความหมายแบ่งออกเป็น 2 ประการ

ประการแรก หมายถึง เรื่องราว ปรัชญาการณ์ หรือบุคคล ฯลฯ ที่เจาะจงเลือกมาเพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับแสดงประเด็นใดประเด็นหนึ่งในหัวข้อการวิจัยทั่วไปให้ชัดเจนยิ่งขึ้น



ประการที่สอง หมายถึง การศึกษาปรากฏการณ์ เรื่องราว หรือบุคคลที่มีอะไรน่าสนใจ นำรู้ และความรู้เรื่องนั้นๆ ก็ยังไม่มีการเปิดเผยมาก่อนในความหมายนี้ การศึกษาเฉพาะกรณีมีลักษณะเป็นการวิจัยที่จบภายในตัวเอง

กรณีที่เข้าข่ายสำหรับการศึกษาแบบนี้จะต้องมีความสมบูรณ์ในตัวเองคือ สามารถทำการศึกษาเป็นกรณีที่สมบูรณ์ในตัวเองได้ ดังนั้นจึงต้องเป็นกรณีที่มีขอบเขตชัดเจนทั้งในแง่ของเนื้อหา เวลา และสถานที่ ประเด็นสำคัญในการศึกษาเฉพาะกรณี อยู่ที่การศึกษอย่างละเอียด เพื่อทำความเข้าใจกรณีในหลายมิติ การตีความหมายอย่างละเอียดเข้มข้นโดยมีเป้าหมายหลัก เพื่อต้องการศึกษาหรือเรียนรู้กรณีศึกษาที่สนใจเป็นเฉพาะ (Intrinsic Interest) และเพื่อต้องการทำความเข้าใจปรากฏการณ์บางอย่างที่สนใจโดยอาศัยศึกษาวิจัยจากกรณีเฉพาะดังกล่าว (Extrinsic Interest) ผลการศึกษาจากกรณีเฉพาะที่ดำเนินการภายใต้สภาพเหตุการณ์จริง (Real Life Situation) ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการนำไปใช้ทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และเป็นประโยชน์โดยอ้อมสำหรับนำไปใช้ทำวิจัยในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องให้กว้างขวางลุ่มลึกต่อไป นอกจากนี้ ชาย โพธิสิตา (2554) ระบุว่ากรณีศึกษาออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) กรณีศึกษาเพื่อสนองความอยากรู้ (Intrinsic Cases) ผู้วิจัยเลือกตามความสนใจ อยากรู้ อยากรู้ทำความเข้าใจ ศึกษารายละเอียดของกรณีนั้น เป็นกรณีที่น่ารู้และสมบูรณ์ในตัวเอง (2) กรณีศึกษาที่เป็นตัวแทนของกรณีอื่น (Instrumental Cases) สิ่งที่ได้จากกรณีนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่นำไปใช้ในการศึกษา ตัวอย่างของเรื่องที่กำลังนำเสนอ กล่าวคือ สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการศึกษาเพื่อสนับสนุนแนวคิด ข้อเสนอ หรือข้อเสนอย่างใดอย่างหนึ่ง และ (3) กรณีศึกษาหลายๆ กรณี (Collective Cases) เพื่อใช้สนับสนุนเรื่องเดียวกัน มีความชัดเจนและความมั่นใจในข้อสรุปที่ได้จากหลายๆ กรณี

รูปแบบของการวิจัยแบบกรณีศึกษา สามารถเลือกศึกษาเพียงรูปแบบเดียวหรือหลายรูปแบบผสมกันได้ โดยวิธีการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ

1. **ศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive)** มุ่งแสดงรายละเอียดพร้อมทั้งบริบทอย่างสมบูรณ์ของปรากฏการณ์ที่เลือกมาศึกษา นักวิจัยนำเสนอเนื้อหาด้วยเทคนิคการบรรยาย สิ่งสำคัญอยู่ที่การให้รายละเอียด พร้อมด้วยบริบทของกรณีศึกษา ซึ่งจะไม่เน้นการวิเคราะห์

2. **ศึกษาแบบมุ่งการค้นหาค้นหา (Exploratory)** การศึกษาแบบนี้เป็นการใช้เป็นการวิจัยนำร่อง เพื่อหานิยามสำหรับมโนทัศน์ที่ยังไม่ชัดเจน หรือเพื่อสร้างสมมติฐานสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจที่จะตามมาภายหลัง นอกจากนี้ นักวิจัยอาจทำการกรณีศึกษาเพื่อค้นหาว่าประเด็นปัญหาที่แท้จริง



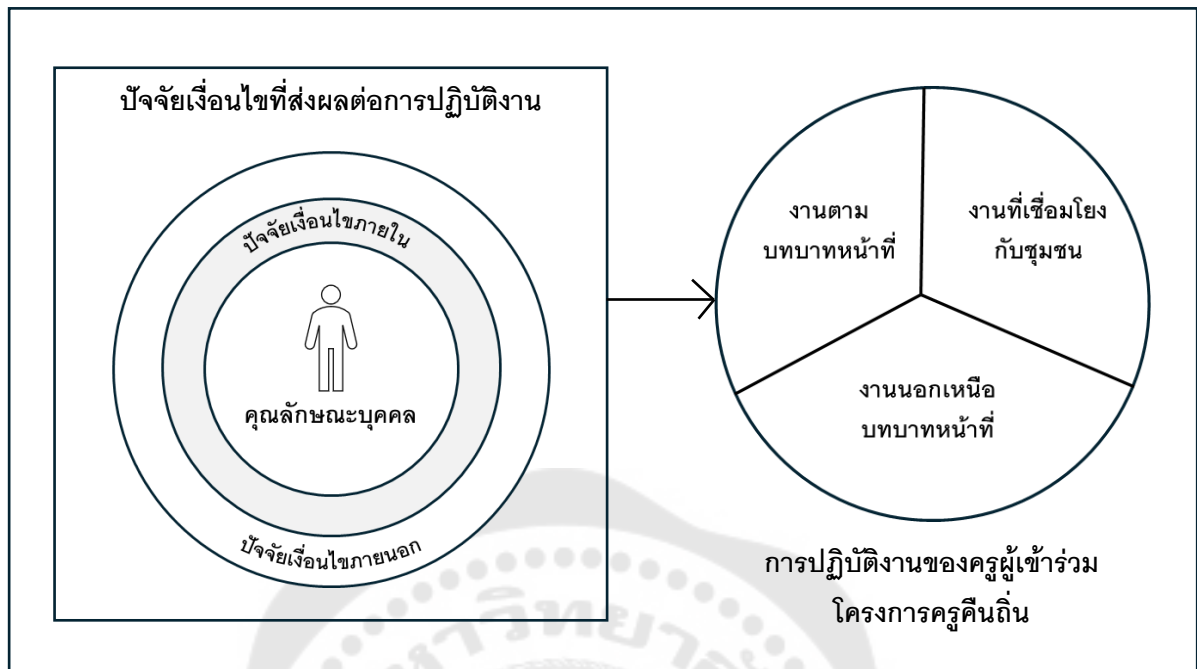
ของปรากฏการณ์ หรือเพื่อหาว่าประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาให้ลึกลงไปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งคืออะไร ซึ่งข้อค้นพบของกรณีศึกษาในรูปแบบนี้จะได้เป็นข้อค้นพบชั่วคราว

**3. ศึกษาแบบมุ่งหาคำอธิบาย (Explanatory)** ในการศึกษาในรูปแบบนี้กรณี que เลือกมาศึกษาอาจจะเป็นที่รู้จักหรือคุ้นเคยอยู่บ้างแล้วไม่มากก็น้อย กรณีศึกษาเชิงคุณภาพรูปแบบนี้มีประโยชน์มากสำหรับการค้นหาคำอธิบายแก่การศึกษาเชิงปริมาณ มุ่งที่จะเปิดเผยทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เลือกมาเป็นกรณีศึกษา และหาคำอธิบายให้สิ่งที่เลือกมาศึกษา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้การวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น และการศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น โดยเลือกการศึกษาประเภทกรณีศึกษา ใช้รูปแบบเชิงพรรณนาและมุ่งหาคำอธิบาย ในการวิจัยครั้งนี้

## 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งหาความเข้าใจลักษณะของการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน เพื่อให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าในการปฏิบัติงานของคุณครูมีการทำงานเป็นอย่างไร ด้วยวิธีวิจัยแบบกรณีศึกษา (Case study) และสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการทำงานแบบไหนเป็นงานตามบทบาทหน้าที่ งานลักษณะไหนที่คุณครูคิดว่าเป็นงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่โดยผ่านองค์ประกอบของแนวคิดทฤษฎีการปฏิบัติงานของ Campbell (1990) และ Bakker and Heuven (2006) มาเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ ร่วมกับค้นหาลักษณะการทำงานที่เชื่อมโยงกับชุมชนของคุณครูว่ามีมุมมองและประสบการณ์จากการเข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นอย่างไร และประเด็นที่สำคัญของการศึกษาในครั้งนี้อีกประการคือ ปัจจัยเงื่อนไขอะไรที่ทำให้กลุ่มครูเหล่านี้ยังอยู่ในโรงเรียนหรือหน่วยงานของตนเองต่อไป ทั้งที่อยู่ในระบบองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดกลาง มีความแตกต่างด้านทรัพยากรไม่เหมือนโรงเรียนขนาดใหญ่ ถึงแม้ว่าหมดสัญญาเงื่อนไขในตัวโครงการฯ แล้ว ผ่านแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) แนวคิดทฤษฎีรูปแบบชีวนเวศวิทยา Bronfenbrenner (1974) และแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะ(บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ) (Costa and McCrae, 1992 อ้างถึงในอาทิตา กลั้วเพิ่มพูล, 2549) อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงแนวทางในการหาคำตอบเรื่องของการปฏิบัติงาน และปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเบื้องต้นเท่านั้น ซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตลอดเวลาเมื่อค้นพบข้อค้นพบอื่นจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น และเพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น โดยผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี ใช้การเลือกกรณีแบบการทำความเข้าใจลักษณะการทำงานของครูโดยศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นกลุ่มตัวแทนของกรณีอื่นๆ (Instrumental cases) เคยได้รับทุนจากการเข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น(ครูคืนถิ่น) และสิ้นสุดสัญญาจากโครงการฯ กล่าวคือ สามารถนำข้อค้นพบที่ได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาครูคืนถิ่นที่อยู่ภูมิภาคอื่นๆ ว่ามีพฤติกรรมการทำงานและปัจจัยในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ขณะสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักยังทำงานเป็นราชการครูต่อในโรงเรียนที่ตนเองบรรจุเป็นผู้ได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และบรรจุอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลางในเขตภาคเหนือตอนบน โดยใช้รูปแบบเชิงพรรณนาร่วมกับรูปแบบมุ่งหาคำอธิบายเพื่อให้ได้องค์ความรู้ของการวิจัย มีกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) ในการศึกษาครั้งนี้ มีการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีการคัดเลือกจากเกณฑ์ (Criteria) ที่กำหนดหรือจุดมุ่งหมายของผู้วิจัย ได้แก่ เป็นข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น โดยกำหนดเกณฑ์ของผู้ให้ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยคัดเลือกครูผู้ที่เคยอยู่ในโครงการครูคืนถิ่น จำนวน 12 คน ได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria) และเกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ดังนี้

#### เกณฑ์การคัดเลือก

- 1) เป็นครูผู้เคยเข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นขณะเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้สิ้นสุดสัญญาโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น แต่ยังคงทำงานในโรงเรียนที่ตนเองบรรจุต่อไป
- 2) เป็นผู้ได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 3) เป็นผู้ประกอบอาชีพครูสอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง

4) เป็นผู้สังกัดในหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: (สพฐ.)

5) เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลางในเขตภาคเหนือตอนบน

### เกณฑ์การคัดออก

- 1) เป็นผู้ที่ไม่สะดวกให้ข้อมูลได้ตลอดระยะเวลาทำการศึกษา
- 2) ไม่สามารถติดตาม หรือติดต่อผู้ให้ข้อมูลหลักได้จนจบกระบวนการทำการวิจัย
- 3) ลาออกหรือย้ายจากสถานศึกษาที่ตนเองบรรจุในช่วงได้เข้าร่วมโครงการครุคืนถิ่น

### วิธีการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล

ในการเข้าถึงข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ประสานงานไปยังโรงเรียนต้นสังกัดต่างๆ ที่มีผู้ให้ข้อมูลหลัก
- 2) ส่งหนังสือเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับบุคคล และหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการจากมหาวิทยาลัยถึงหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก
- 3) เมื่อได้รับอนุญาต ผู้วิจัยทำการติดต่อไปยังผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน พร้อมส่งเอกสารเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ต่างๆ และดำเนินการวิจัยให้แก่ผู้ให้ข้อมูลทราบเบื้องต้นและยื่นหนังสือแสดงการยินยอม (Consent form) ในการให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาการวิจัยครั้งนี้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ดังนี้

#### 1) ตัวผู้วิจัยเอง

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาความจริงภายใต้สถานการณ์ตามธรรมชาติ ดำเนินการโดยใช้หลักการอุปนัยซึ่งเป็นการศึกษาแบบเปิดกว้าง ไม่ตั้งสมมติฐาน ไม่ด่วนสรุปจนกว่าจะได้ข้อมูลมาอย่างเพียงพอหรืออิ่มตัว ดังนั้นตัวผู้วิจัยจึงมีความสำคัญในการศึกษาค้นหาความจริงที่จะเกิดขึ้น นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลักยังเป็นกุญแจสำคัญในการได้ข้อมูลที่ดี (ชาย โพธิ์สิตา, 2564)

#### 2) การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยต้องเตรียมการวางแผนข้อมูล แนวทางในการศึกษาอย่างยืดหยุ่น มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาก่อนล่วงหน้าเพื่อให้มีความรู้ที่เพียงพอต่อประเด็นที่ต้องการศึกษา ซึ่งการวางแผนดังกล่าวเป็นเพียงการเตรียมวิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการอธิบายคำตอบของการวิจัยไม่ได้นำไปเพื่อหาคำตอบโดยตรง เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพไม่

อาจกำหนดสมมติฐานตายตัวไว้ล่วงหน้าได้ โดยในการศึกษางานเอกสารที่เกี่ยวข้องไว้ล่วงหน้าถือว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจและเป็นเส้นทางที่นำไปสู่คำตอบหรือประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ดังนั้นการวิจัยเชิงคุณภาพจึงมุ่งเน้นการเข้าถึงองค์ความรู้ที่เป็นธรรมชาติของสิ่งนั้นด้วยสายตาของผู้วิจัยโดยไม่ได้ใส่ความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของตนเอง นอกเหนือจากการสังเกตและพรรณนาบรรยายข้อความที่ใช้ในการสื่อสารเท่านั้น (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2555)

### 3) แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) รูปแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) เป็นวิธีหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการสร้างแนวคำถามเพื่อเป็นแนวทางในการให้ได้ข้อมูลมาตามประเด็นที่ต้องการศึกษา อีกทั้งเพื่อป้องกันการขาดตกบกพร่องของข้อมูลหรือประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยเชิงคุณภาพเป็นผู้ตรวจทานและแก้ไข ซึ่งในแต่ละแนวคำถามจะประกอบไปด้วย

3.1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ ประวัติการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน(ปี) ขนาดโรงเรียนที่สังกัด

3.2) แนวคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติงานและปัจจัยเงื่อนไขที่เกิเกิดการปฏิบัติงานของคุณผู้เข้าร่วมโครงการครุคืนถิ่น โดยตัวคำถามประกอบไปด้วยคำถามหลักและคำถามซัก ดังตาราง 8

ตาราง 8 ตัวอย่างแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

คำถามหลัก	ข้อคำถาม		แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้างคำถาม
	คำถามหลัก	คำถามซัก	
1. ขอให้ครูเล่าประวัติความเป็นมาของตนเอง และการเข้ารับราชการครูที่เข้าร่วมโครงการครุคืนถิ่น	1.1 แนะนำตัวเองก่อนซักถามผู้ให้ข้อมูล / คุณครูมีพื้นเพเป็นคนจังหวัดอะไร	1.2 ครูจบการศึกษาจากที่ไหน สาขาอะไร และตอนนั้นสอนในรายวิชาใด	
	1.3 อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้ครู เข้าร่วมโครงการครุคืนถิ่น	1.4 ครูคิดและรู้สึกอย่างไรกับการได้ประกอบอาชีพครูในโครงการครุคืนถิ่น	

ข้อคำถาม		แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้าง
คำถามหลัก	คำถามซีก	คำถาม
	ถิ่น	
2. เมื่อครูได้บรรจุเป็นข้าราชการในโครงการครูคืนถิ่น ครูทำหน้าที่อะไรบ้าง	2.1 ครูพอจะเล่าหน้าที่หลัก (Task performance) ที่ครูต้องทำมีอะไรและอย่างไรบ้าง 2.2 นอกเหนือจากหน้าที่หลักแล้ว ครูต้องทำหน้าที่เสริม (Contextual performance) อะไรบ้าง 2.3 ครูปรับตัวในการทำงาน (Adaptive performance) อย่างไร	1. การปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน 2. การปฏิบัติงานในเชิงบริบท 3. การปฏิบัติงานด้านการปรับตัว  อ้างอิง: John P. Campbell (1990); Walter C. Borman & Motowidlo (1993); Johnson, (2003)
3. การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชนครูต้องทำอะไร และทำอย่างไรบ้าง	3.1 ตลอดช่วงเวลาที่ทำงานเป็นครู ครูขออาชีพนี้ตรงไหน เพราะอะไร 3.2 เมื่อกล่าวถึง “บวร”- (บ้าน วัด โรงเรียน) ในหน่วยงานของครูมีการทำงานที่เกี่ยวข้องกันกับสิ่งที่กล่าวมาไหม ทำอะไร ทำอย่างไรบ้าง	มาตรฐานการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู  อ้างอิง: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ (2556)
4. สิ่งใดจูงใจให้ครูประกอบอาชีพนี้ต่อไป	4.1 สิ่งนั้นจูงใจให้ครูยังคงทำงานอยู่อย่างไร (โดยที่ไม่ย้ายสถานที่สอนหรือลาออก) 4.2 ครูคิดว่าตนเองสามารถสร้างแรงจูงใจของตนเองได้จากอะไร และทำอย่างไร	1. แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (The Two-Factors Theory) อ้างอิง: Herzberg, Mausner & Snyderman (1959)  2. แนวคิดแนวคิดทฤษฎี
5. โรงเรียนสนับสนุนครูด้านใดบ้าง และสนับสนุนอย่างไร	5.1 กรณีได้รับ: หากครูได้รับการสนับสนุน ครูคิดหรือรู้สึกอย่างไร สนับสนุนอะไรบ้าง และสนับสนุนอย่างไร	รูปแบบชีวิตนิเวศวิทยา (PPCT Model)  อ้างอิง: Bronfenbrenner (1974;2005)



#### 4) อุปกรณ์ภาคสนาม

4.1) อุปกรณ์ในการบันทึกเสียง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกเสียงและรายละเอียดต่างๆ ขณะที่ทำการสัมภาษณ์ เพื่อช่วยในการป้องกันข้อมูลจะขาดตกบกพร่องไปซึ่งผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลหลักก่อนทำการสัมภาษณ์เสมอ

4.2) แบบบันทึกพฤติกรรม/สมุดจดบันทึก เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อเก็บข้อมูลรายละเอียดในเรื่องของพฤติกรรมที่แสดงออกมาขณะผู้ให้ข้อมูลให้สัมภาษณ์ เช่น อารมณ์ความรู้สึกเมื่อตอบคำถาม เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินงานเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงเตรียมตัวก่อนเข้าสู่สนามวิจัย ช่วงขณะที่อยู่ในสนามวิจัย และช่วงถอนตัวออกจากสนามวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1) ช่วงเตรียมตัวก่อนเข้าสู่สนามวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาจากเอกสาร (Documentary study) เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือการทำงานในองค์กร ศึกษาโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงโครงการอื่นๆ ที่มีความใกล้เคียงกัน และมีการออกแบบการวิจัยที่สามารถยืดหยุ่นได้เพราะสถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงได้ทุกเมื่อตลอดเวลา นอกจากนี้ผู้วิจัยเตรียมร่างกายและจิตใจให้พร้อมกับการลงสนามวิจัยในครั้งนี้ และดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

##### 2) ช่วงขณะที่อยู่ในสนามวิจัย

ผู้วิจัยใช้เวลาในสนามวิจัยทั้งสิ้น 6 เดือนเริ่มเข้าสู่สนามวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2566 ถึงเดือนตุลาคม 2566 เริ่มจากเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักรูปแบบเฉพาะเจาะจง คัดกรองผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการทำรายการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมวิจัย (Checklist) เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผู้ให้ข้อมูลต้องมีเช็คลิสครบทุกข้อดังภาคผนวก ง

หลังจากนั้นทำเรื่องขอคำยินยอมในการเข้าร่วมวิจัยโดยคำนิ่งสิทธิและความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล และขอช่องทางในการติดต่อนัดหมายในการเก็บข้อมูล หลังจากทำการติดต่อนัดหมาย มีชี้แจงการเข้าพบในเรื่องสถานที่ เวลา และคำนิ่งถึงเรื่องการกระทบต่อการทำงานหรือเวลาส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

##### 2.1) การเก็บรวบรวมข้อมูล



ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลัก โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจนข้อมูลอิ่มตัว (Data satiation) หรือไม่มีข้อมูลใหม่เพิ่มเติมจากข้อคำถามที่ได้จากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 45-90 นาทีต่อการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาลักษณะของการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น โดยผู้วิจัยได้เตรียมประเด็นสำคัญที่ต้องการศึกษา นำแนวข้อคำถาม มาถามโดยไม่เรียงลำดับ ให้เกิดการสัมภาษณ์อย่างสบายใจในประเด็นที่ศึกษา มีการถามข้อคำถามแบบยืดหยุ่น มีการสรุปประเด็นการสัมภาษณ์เพื่อเป็นความตรวจสอบความถูกต้อง และสะท้อนการยืนยันคำตอบของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในขณะเดียวกันผู้วิจัยทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลหลัก เช่น การแสดงสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น กรณีในการให้คำตอบของผู้ให้ข้อมูลที่มีการปกปิดหรือความไม่สบายใจหรือไม่ เพื่อเป็นการป้องกันการกระทบต่อจิตใจของผู้ให้ข้อมูลโดยหลีกเลี่ยงข้อคำถามนั้น และเปลี่ยนประเด็นในการสัมภาษณ์ รวมถึงการนำมาประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 3) ช่วงถอนตัวออกจากสนามวิจัย

เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์ ได้ข้อมูลเพียงพอต่อการตอบคำถามการวิจัยและตอบวัตถุประสงค์แล้ว ผู้วิจัยยังไม่ถอนตัวออกจากสนามอย่างทันที แต่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกับค่อยๆ ถอนตัวจนข้อค้นพบนั้นชัดเจนแล้ว จึงถอนตัวออกจากสนามอย่างสมบูรณ์

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดระเบียบข้อมูล (Data organization) ผู้วิจัยเริ่มจากการถอดเทปแบบคำต่อคำ หลังจากนั้นแบ่งข้อมูลออกเป็นส่วนๆ โดยแต่ละคำต้องมีความหมายตัวเองเพื่อการจัดการข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ได้

2. การกำหนดรหัสของข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยกำหนดรหัสแทนความหมายของกลุ่มข้อความ โดยข้อความที่ให้ ความหมายในลักษณะเดียวกันจะใช้รหัสที่เหมือนกัน

3. การแสดงข้อมูล (Data display) หลังจากนั้นผู้วิจัยจัดแสดงข้อมูลโดยการนำเข้ารหัส เรียบร้อยแล้วนำมาเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์รวมเป็นกลุ่มของประเด็นในการวิเคราะห์ โดยประเภทของข้อความที่มีความสัมพันธ์กันทางความหมายโดยจัดแสดงข้อมูลรูปแบบของแผนภาพ

4. การอภิปรายหาข้อสรุป (Description and conclusion) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เป็นรหัสเดียวกันมาวิเคราะห์ สรุปและตีความ โดยนำรายละเอียดของแนวคิดทฤษฎีมาเทียบเคียงกับข้อค้นพบที่ได้

### การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) ด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในพื้นที่หลากหลายรูปแบบ คือ ลงภาคสนามในพื้นที่หลายจังหวัด บริบทภาคเหนือ ตอนบน ได้แก่ แม่ฮ่องสอน เชียงราย เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแพร่ และเก็บข้อมูลทั้งใน โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง นอกจากนี้ยังตรวจสอบความแน่นอนของข้อมูลโดยการ ตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ (Methodological triangulation) มีการรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสังเกต ควบคู่กับการสัมภาษณ์ อีกทั้งได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษาช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล (ยาใจ พงษ์บริบูรณ์, 2553)

### การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการวิจัยในมนุษย์ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ให้ข้อมูล ดังนั้นก่อนการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการขอจริยธรรม การวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับ หมายเลขรับรอง SWUEC-G-127/2566X ซึ่งในสัมภาษณ์ผู้วิจัยมีการขออนุญาตก่อนบันทึกเสียง ทุกครั้ง และในการถอดเทปผู้วิจัยใช้นามสมมติเป็นชื่อผลไม้แทนข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก อีกทั้ง ข้อมูลที่เป็นข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องของผู้ให้ข้อมูลจะไม่ถูกเปิดเผย หรือนำเสนอในรูปแบบวิทยานิพนธ์ ผลการวิจัย หลักฐานทุกอย่าง ถูกเก็บไว้ในที่ที่ปลอดภัย และจะทำลายทิ้งตามระยะเวลาที่กำหนด ไว้ตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นโดยได้ ทำการศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative study) รูปแบบกรณีศึกษา (Case study) ในบทนี้ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการ ครูคืนถิ่นว่าเป็นอย่างไร เปิดมุมมองและประสบการณ์ของการเป็นครูคืนถิ่น และหาปัจจัยเงื่อนไขที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลไม่ทำการโยกย้ายหรือ ทำการลาออกจากสถานศึกษา ในการนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักวิธีการอุปนัยเพื่อ หาคำตอบจากผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ส่วนที่ 2 การทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

ส่วนที่ 3 มุมมองและประสบการณ์ของการเป็นครูคืนถิ่น

ส่วนที่ 4 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เข้าใจการปฏิบัติงานและปัจจัยเงื่อนไขของครูคืนถิ่น ดังนั้นจึงมี จำเป็นต้องนำเสนอข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักในบางส่วน เช่น อายุ เพศ ประวัติการศึกษา อีกทั้ง เหตุผลของการสอบเข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เพื่อนำมาพิจารณาประกอบข้อมูล การปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการฯ และปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมี สาระสำคัญดังนี้

##### 1.1 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น อยู่ใน โรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลางในเขตภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ จังหวัดแพร่ ลำพูน เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง และแม่ฮ่องสอน เป็น เวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือหมดเงื่อนไขสัญญาตัวโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นแล้ว จำนวน ทั้งหมด 12 คน แบ่งเป็นเพศชาย 2 คน และเป็นเพศหญิง 10 คน บรรจุข้าราชการในโรงเรียนขนาด เล็ก 6 คน ในโรงเรียนขนาดกลาง 6 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 1 คน กำลังศึกษาต่อ

ระดับปริญญาโท 3 คน และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี 8 คน โดยชื่อผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นนามสมมติที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นมา ดังตาราง 9

ตาราง 9 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ลำดับ	ผู้ให้ข้อมูล	ประวัติการศึกษา	ระยะเวลา (ปี)	ขนาด โรงเรียน	จังหวัด
1	ส้ม	กำลังศึกษาต่อปริญญาโท ศษ.บ.การประถมศึกษา	6	เล็ก	แพร่
2	แตงโม	กำลังศึกษาต่อปริญญาโท ศษ.บ.การประถมศึกษา	6	เล็ก	แพร่
3	เงาะ	ศษ.บ.คหกรรมศาสตรศึกษา	5	กลาง	แพร่
4	แอปเปิ้ล	ศษ.บ.การสอนภาษาอังกฤษ	6	กลาง	ลำพูน
5	กล้วย	ค.บ.การประถมศึกษา	6	เล็ก	ลำพูน
6	พีช	ค.บ.การประถมศึกษา	7	เล็ก	ลำพูน
7	มะนาว	ค.บ.ภาษาอังกฤษ	6	เล็ก	ลำพูน
8	มะพร้าว	กำลังศึกษาต่อปริญญาโท ค.บ.การประถมศึกษา	7	กลาง	เชียงใหม่
9	พลับ	ศษ.ม.ภาษาอังกฤษ ศษ.บ.ภาษาอังกฤษ	5	กลาง	เชียงราย
10	ตาล	ศษ.บ.บริหารธุรกิจ	7	กลาง	เชียงราย
11	องุ่น	ศษ.บ.สังคมศึกษา	7	เล็ก	ลำปาง
12	ชมพู่	ค.บ.การสอนภาษาอังกฤษ	5	กลาง	แม่ฮ่องสอน

## 1.2 เหตุผลของการเข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นพบว่าเหตุผลที่เลือกสอบเข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากมีความต้องการอยากกลับมาอยู่ใกล้บ้านอยู่อาศัย ดูแลคนในครอบครัวซึ่งการได้อาศัยอยู่บ้านเกิดของตนนั้นเป็น

สถานที่หรือสิ่งแวดล้อมที่ตนคุ้นเคยมาแต่เด็ก นอกจากนี้การที่ได้สิทธิและสวัสดิการทางข้าราชการ ก็เป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุที่ทำให้คุณครูเข้าร่วมโครงการฯ โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

### 1.2.1 การได้กลับมาอยู่ใกล้บ้านและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองคุ้นเคย

เหตุผลที่คุณครูผู้เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตัดสินใจเลือกสอบโครงการฯ เกิดจากการอยากกลับมาอยู่กับครอบครัว หรือสิ่งแวดล้อมที่ตนเองคุ้นเคยซึ่งการได้ทำงานใกล้บ้านของตนมักสร้างความสะดวก ความสบายใจเป็นเสมือนพื้นที่ปลอดภัย (Safe zone) ให้แก่คุณครูโดยเฉพาะอย่างยิ่งการอยู่ในถิ่นกำเนิดของตนทำให้คุณครูไม่ต้องมีการปรับตัวการใช้ชีวิตมาก นอกจากนี้การมีความมุ่งหมายในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองก็เป็นเป้าหมายหลักของการบรรจุข้าราชการครูผ่านโครงการฯ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

“การตัดสินใจมาเลือกครูคืนถิ่น เพราะว่ากลับมาอยู่กับครอบครัวด้วยอะคะ แล้วก็อย่างน้อยมันก็เป็นสถานที่ๆ เราคุ้นเคยระดับหนึ่ง เหมือนเป็นเซฟโซนของเรา เหมือนเรากลับมาพูดภาษาเดียวกันอยู่ในสถานที่เหมือนๆ กัน ก็เป็นเหตุผลที่ทำให้แบบว่ากลับบ้านก็ได้มาเป็นครู” (แดงโม)

“สาเหตุจริงๆ ใช่ไหม ก็คืออยากกลับมาอยู่บ้านนั่นแหละ คืออยากกลับมาทำงานใกล้บ้านเพราะว่าอย่างน้อย 1 เราสะดวกเรื่องการอยู่อาศัยใช่ไหม แล้วอีก 2 สะดวกเรื่องการเดินทาง และอย่างน้อยเราก็ได้กลับมาพัฒนาเด็กในท้องถิ่นเราอะ ตามชื่อโครงการ” (มะนาว)

“เหมือนเราได้กลับมาบ้านด้วยแหละ กลับมาบ้านแล้วก็ได้อาชีพ ได้พัฒนาโรงเรียน พัฒนาพื้นที่แห่งนี้ด้วย ไม่ต้องไปแย่งใคร(ซ้ำ) และไม่ต้องไปสอแ่งคนอื่นอย่างจู้ ได้เหมือนกลับบ้าน กลับบ้านอะคะถ้ามันใกล้บ้านมันก็ดีในนะ แต่ว่าของหนุ่มมันก็ไกลข้ามอำเภออย่างเงี้ยละลำบากอยู่ แต่ได้อยู่กับครอบครัว เสาร์ - อาทิตย์ เราก็กลับบ้านหรือว่าเราจะกลับตอนเย็นก็ได้ มันโอเคสำหรับเราดีอะ” (เงาะ)

“แต่ถ้าถามว่าแรงจูงใจที่ให้มาเป็นครูคืนถิ่น ก็คือว่าการได้มาบรรจุข้าราชการให้พื้นที่ของตัวเองอย่างนี้จะครับ ดีนะครับที่ว่ามันค่อนข้างที่จะใกล้บ้านนะครับ” (พลับ)

“เป็นโครงการที่ทำให้เราได้อยู่ในจังหวัดตนเองคือ คืนถิ่นตนเองเขาเรียกว่า ยังไงอะ พยายามลดการย้ายข้ามจังหวัดเพราะส่วนมากครูเค้าต้องอยากย้ายกลับบ้านไปอยู่ที่บ้านใช่ไหมอะ การที่มีโครงการนี้ก็จะได้บรรจุที่จังหวัดตนเอง” (แอปเปิ้ล)

“สำหรับโครงการนี้ อย่างน้อยก็ให้เราได้กลับบ้านมาอยู่ในจังหวัด ได้กลับบ้าน ภายในวันนี้เลยก็ได้ ขับรถแค่ 1-2 ชั่วโมง อันนี้คือคุณค่าของมัน” (ตาล)

“อันแรกเนาะมันได้อยู่ใกล้บ้าน ได้อยู่ในพื้นที่ของตัวเอง อันดับแรก แล้วสองก็คือ พอเข้ามาโครงการครูคืนถิ่น ก็รู้สึกว่าพอทำงานไปแล้วก็เหมือนครูทั่วไป การเป็นครูคืนถิ่นมันก็ดีตรงที่ว่า มันทำให้เราอยู่ใกล้บ้าน พอเราได้อยู่ใกล้บ้านอัตราการโยกย้ายของเรามันจะน้อยลง แล้วทำให้เรารู้จักพื้นที่ของตัวเองได้มากขึ้น ประมาณนี้ละ” (องุ่น)

### 1.2.2 การได้สิทธิและสวัสดิการทางข้าราชการ

สาเหตุหนึ่งของการเข้าร่วมครูคืนถิ่นเพราะว่าเกิดจากการได้บรรจุเป็นข้าราชการ ครูเช่นเดียวกับการสอบเข้ารับราชการอื่น คุณครูคิดว่าเป็นสิ่งที่มีความมั่นคงในอาชีพสามารถอยู่ทำงานได้ไปจนเกษียณอายุราชการ ซึ่งเป็นเหตุผลหลักๆ ที่คุณครูส่วนใหญ่เลือกศึกษาเล่าเรียนในคณะที่เกี่ยวข้องกับครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จนได้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ อีกทั้งยังมีเรื่องสวัสดิการที่ดีต่อตนเองและครอบครัว ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลซึ่งคุณครูคิดว่าสวัสดิการนั้นมีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์อย่างมากเมื่อถึงเหตุจำเป็นต้องใช้สิทธิ

“ในกรณีของคนที่ยังไม่ได้บรรจุนะที่ไปสอบอย่างน้อย การเข้าโครงการฯ อยากเป็นข้าราชการอยู่แล้ว อาชีพมีความมั่นคงและได้สวัสดิการถึงพ่อแม่ ถ้าเป็นใน



ส่วนตัวของคือ ที่บ้านอยากให้บรรจู้ข้าราชการเพราะว่าคุณแม่อยู่ในวงการคุณครู ได้ทำงานเป็นหลักแหล่งก็เลยอยากให้เค้าเดินรอยตามบ้าง” (มะนาว)

“เป้าหมายหลักๆ ของการเป็นครูเลยคือการได้สวัสดิการต่างๆ นี่แหละ มันเป็นอาชีพที่มั่นคง อย่างที่เราทราบกันอยู่แล้วซึ่งการเข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นอย่างนี้ ก็ถือว่าเป็นความโชคดีเพิ่มมาอีกหนึ่งต่อ ว่าได้กลับบ้านเร็วขึ้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นการได้บรรจู้ครูมันเป็นเรื่องอะไรที่เราอยากเป็น เพราะเรื่องความมั่นคงในอาชีพนี่แหละ” (มะพร้าว)

“นอกเหนือจากเบิกจ่ายรักษาพยาบาลให้พ่อแม่ ค่าเทอมให้ลูกเราได้ใช้ไหม มันยังมีการขอกู้สินเชื่อต่างๆ อีกทั้งเรื่องของบำเหน็จบำนาญ เกษียณมามันก็น่าสนใจนะ นี่ก็เป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่เราต้องสอบครูให้ได้ และรู้สึกที่ตัวเองโชคดีที่สอบติดครูคืนถิ่นได้” (องุ่น)

“อันดับแรกก็เรื่องสวัสดิการละกัน พ่อแม่ไปโรงพยาบาลบ่อยก็เลยรู้ว่ามันมีประโยชน์มาก 2 การกู้เงินมันง่ายก็เลยทำให้เราสะดวกสบายในการเงิน อืม อันนี้เป็นแรงจูงใจหลัก แต่มาเป็นครูเพราะจิตวิญญาณในการรักเด็ก(ซ้ำ) แบบนี้ไม่มีไม่ใช่ เพราะว่าทุกคนก็ต้องทำงานในการแลกเงินนี้แหละ” (ตาล)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นข้าราชการครูที่บรรจุในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวนทั้งหมด 12 คน เป็นเพศชาย 2 คน และเพศหญิง 10 คน โดยจากการสัมภาษณ์ สาเหตุที่เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น(ครูคืนถิ่น) คือ (1) เกิดจากการได้กลับมาอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่คุ้นเคย กล่าวคือ การได้กลับมาอยู่ในบ้านของตนและบางคนอาศัยอยู่กับครอบครัว ซึ่งทำให้ตัวครูเกิดความสะดวก สบายใจ เปรียบเสมือนการได้อยู่ในพื้นที่ปลอดภัย อีกทั้งการมีจุดร่วมกันในด้านภาษา อาหาร และวัฒนธรรมที่ไม่ต้องปรับตัวในการใช้ชีวิตมากนักจึงลดความเครียดและความกังวลในการปฏิบัติงานได้ และ (2) การรับรู้ว่าเป็นข้าราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง มีสิทธิและสวัสดิการที่ดีต่อตนเองและบุคคลในครอบครัว



## ส่วนที่ 2 การทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครุคืนถิ่น

การปฏิบัติงานของกลุ่มครูผู้เข้าร่วมโครงการครุคืนถิ่นเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตัวนักเรียน และเป็นการกระทำที่เกิดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังเป็นการทำงานที่เกิดจากความปรารถนาอยากช่วยเหลือคนในหน่วยงานด้วยความเต็มใจโดยไม่ได้รับการเรียกร้องหรือร้องขอจากผู้อื่น ที่ครูมีเป้าหมายหรือสิ่งมุ่งเน้นเป็นเรื่องความสำเร็จของโรงเรียนเป็นสำคัญ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือ (1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในความคิดเห็นของครู และ (2) การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ในความคิดเห็นของครู ซึ่งแต่ลักษณะของการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญดังนี้

### 2.1 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในความคิดเห็นของครู

การปฏิบัติงานของคุณครูพบว่า การทำงานที่เป็นงานหลักเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามในมุมมองของคุณครูทุกท่านที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ (1) การสอนหนังสือตามสาขาวิชาที่ตนเองจบมา (2) การดูแล สนับสนุน และพัฒนานักเรียน และ (3) การบริหารงานในโรงเรียนหรือการควบตำแหน่งรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน (รก.) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.1.1 การสอนหนังสือ

ลักษณะของการสอนหนังสือพบว่า คุณครูสอนในสาขาวิชาเอกที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญหรือได้วุฒิจากการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย เช่น การสอนวิชาสังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และทุกรายวิชาในระดับประถมศึกษา ซึ่งลักษณะการทำงานเหมือนคุณครูทั่วไปท่านอื่นที่อยู่ในโรงเรียน กล่าวคือ เป็นการสอนหนังสืออิงตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นโดยกระทรวงศึกษาธิการ ลักษณะงานดังกล่าวเป็นการทำงานที่คุณครูสามารถมีอิสระในการเลือกวิธีการสอน เทคนิคหรือการใช้สื่อการสอนต่างๆ ขึ้นอยู่กับความถนัด ความชำนาญและประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน นอกจากนี้กลุ่มครูที่อยู่ในโครงการครุคืนถิ่นบางท่านที่บรรจุข้าราชการในโรงเรียนขนาดเล็กได้ประสบกับปัญหาเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอทำให้ต้องมีครูคู่ หรือ DLTV (Distance Learning Television) จากโรงเรียนวังไกลกังวลเข้ามาเป็นทรัพยากรเสริมในการจัดการเรียนรู้เพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของคุณครูให้ลดน้อยลงด้วย ดังตัวอย่างดังนี้

“หน้าที่ 1 หน้าที่หลักจริงๆ ก็คือสอน...อย่างเค้า เค้ารับหน้าที่ปีนี้ ปีการศึกษานี้  
เค้ารับหน้าที่สอนป.4-6 ป.4 สอนวิชาสังคมกับสุขศึกษาป.5 สอนภาษาไทยป.6  
เป็นประจำชั้น” (กล้วย)

“หน้าที่ในโรงเรียนหลักๆ เลย ก็เป็นครูสอนค่ะ อย่างที่บอกไปเลยว่ารับผิดชอบ  
ของป.3 เพราะว่าครูเขาก็ไว้ว่างใจ ให้ตีวสอบ NT อย่างงี้จะค่ะ” (แดงโม)

“เป็นครูเอกประถมเนาะ เอกประถมศึกษา เพราะฉะนั้น ก็จะเป็นครูประจำ  
ชั้นและก็ได้สอนทุกวิชา แต่ว่าทางโรงเรียนเนี่ยจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเนาะ  
เพราะฉะนั้น ก็จะมี DLTV เป็นเหมือนครูคู่ค่ะ คือมีสอนจะสอนวิชาหลัก แต่  
ถ้าวิชาอย่างสังคม สุขศึกษา ก็จะให้นักเรียนเรียนกับทีวี” (พีช)

“เราเรียนเอกอังกฤษมา ปกติที่เคยสอนมา เราก็จะสอนตามวิชาเอกที่เราสอน พอ  
มาอยู่ที่นี้ปุ๊บ ได้เป็นครูประจำชั้น ป.5 แล้วเด็กเริ่มเทอม 2 แล้ว...แล้วแบบ เรามา  
ต่อครูอีกคน อ่าใช่ๆ เราก็ไม่รู้ว่ 1 เราต้องสอนทุกวิชา ไทยคณิต อังกฤษ”  
(มะนาว)

“เราจะได้ในส่วนของชั่วโมงสอน วิชาที่มันมีคนขาดไปเนาะ เพราะว่าด้วยเอกของ  
ผมเป็นประถมศึกษา เราก็รู้ตัวอยู่แล้วว่าเราจะต้องสอนวิชาที่อะไรก็ได้ เพราะ  
ประถมมันต้องได้ทุกวิชาที่มีหมดทุกอย่างครบ ละพอมาถึงก็เราก็จะแทนวิชาที่คน  
ขาดอะไรที่เขาไม่ยอมสอนกันก็จะเป็นของเราหมดเลย” (มะพร้าว)

“หน้าที่หลัก หลักๆ คือสอนแน่นอนสอนหนังสือ แต่ว่าสอน 2 ชั้นค่ะ สอนชั้น ป.3  
กับ ป.4 ตอนนี้นะคะ ป.3 มี 3 คน ป.4 มี 4 คนค่ะ รวมเป็นทั้งหมด 7 คน ใน 7  
คนเนี่ย เราต้องรับหน้าที่ในการดูแลทุกวิชาเลย แล้วก็สอนเองเฉพาะวิชาคณิต  
และภาษาอังกฤษ” (ส้ม)

“ถ้าพูดถึงหน้าที่หลักจริงๆ (ซ้ำ) ก็คือการสอนครบผม ผมสอนเฉพาะวิชา  
ภาษาอังกฤษ ของป.1 แล้วก็ 3-6 นะครับ” (พลับ)

“ทำงานหลักก็สอน ก็ต้องมีทำแผน ทำหลักสูตรแต่ละชั้นอย่างเนี้ยคะ” (เงาะ)

“หน้าที่หลัก 1 สอน 2 ทำงานพิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย ก็คือ ในโรงเรียน เล็กอะ จะทำงานเหมือนเปิดนิดหนึ่ง” (อุงุ่น)

“งานหลักของครูก็คือสอนวิชาสังคมศึกษา และเป็นครูประจำชั้นด้วย. (ตาล)

“อิมหน้าที่หลักก็จะเป็นสอน สอนหนังสือเป็นหลักคะ” (ชมพู่)

### 2.1.2 การดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียน

การปฏิบัติงานหน้าที่หลักอีกประการของคุณครูมีความคิดเห็นว่ามีส่วนสำคัญกับการประกอบอาชีพครู คือ การดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียน ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ข้อ เป็นพฤติกรรมกรรมการอำนวยความสะดวกให้นักเรียน ร่วมกันช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาของนักเรียนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการทำงานพัฒนาศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ตัวอย่างลักษณะงานที่ทำ เช่น การเป็นครูประจำชั้น การเยี่ยมบ้านนักเรียน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียดจากบทสัมภาษณ์ดังนี้

“หน้าที่หลักอีกอย่างหนึ่งคือเยี่ยมบ้านเนาะ อันนี้บอกไปละ เพราะว่าจะได้รู้จักนักเรียนทุกคน รู้จักผู้ปกครองมากขึ้น เขาจะได้แบบกล้าที่จะพูดปัญหาให้เรา” (ส้ม)

“มีงานประจำชั้นดูแลนักเรียนคะ ที่เป็นงานหลัก” (เงาะ)

“อีกอันหนึ่งเป็นงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อันนี้ก็จะประมาณว่าแบบเยี่ยมบ้าน ดูแลเด็กประมาณนั้นครับผม” (พลับ)

“เหมือนต้องให้ความร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครองกับครู พอเมื่อเด็กมีปัญหาอย่างเงี้ย เราต้องติดต่อผู้ปกครองเพื่อที่จะมาแก้ปัญหาของเด็กคะ อย่างเช่น เด็กติดยา

เสพติด ชู้สาว หรือว่าติด 0 ติด ร อะไรอย่างเนี่ยคะ ถ้าติดต่อไม่ได้ ก็ไปเยี่ยมบ้าน ไปหาที่บ้านดูอย่างเงี้ยคะก็มาแก้ปัญหาด้วยกันว่าจะทำยังไงกันดี” (ชมพู่)

### 2.1.3 การบริหารงานในโรงเรียน

อีกหนึ่งบทบาทหน้าที่ที่คุณครูกลุ่มหนึ่งคิดว่าเป็นหน้าที่หลักคือ การบริหารงานในโรงเรียนหรือตำแหน่งที่เรียกว่ารักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน (รท.) โดยตำแหน่งนี้เกิดจากการขาดผู้อำนวยการดำรงตำแหน่งในโรงเรียน ทำให้ครูผู้ได้บรรจุเป็นข้าราชการต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่นี้ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคุณครู โดยผ่านการแต่งตั้งมอบหมายการปฏิบัติงานจากเขตพื้นที่การศึกษาที่ตนถูกกำกับอยู่ซึ่งลักษณะของการทำงานครู โดยบทบาทหน้าที่เป็นการบริหารจัดการโรงเรียน หรือมีหน้าที่เหมือนผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งต้องเป็นหัวหน้าบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ประกอบด้วย การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งพบว่าการทำงานรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นงานที่สำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าเป็นภาระหน้าที่หลักที่ต้องให้ความสนใจจนกว่าโรงเรียนจะมีผู้บริหารคนใหม่มาดำรงตำแหน่งหรือบริหารงานแทนตนเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

“อีกบริบทหนึ่งก็คือเป็นรักษาการผอ. เท่ากับว่าเพิ่มงานบริหารเข้าไปซึ่งทำไม่ได้ ในจุดนี้ มันเป็นจุดที่บังเอิญว่าเรามารักษาการ เพราะฉะนั้นโรงเรียนจะเดินหน้าได้เราต้องทำทั้ง 4 ฝ่ายพร้อมๆ กับหน้าที่สอน พร้อมกับการบริหารงานทุกอย่างไปพร้อมๆ กัน”(กล้วย)

“ด้วยความเป็นโรงเรียนขนาดเล็กแล้วตอนนั้นข้าราชการคือมีเราคนเดียว แล้วก็มีครูอยู่คนนึงมาเป็นช่วยข้าราชการแต่ก็เป็นเหมือนกันมาช่วยข้าราชการเฉยๆ เพราะฉะนั้นตำแหน่งแกจะไม่ได้อยู่ที่โรงเรียน แล้วตอนนั้นอะเหมือนเขาพยายามจะยุบโรงเรียนขนาดเล็ก เขาก็เลยย้ายคุณครูคนนั้นไปอยู่โรงเรียนอื่น เพราะฉะนั้นครูเป็นครูได้ หนึ่งเทอมก็ได้เป็นรักษาการผอ.” (พีช)

## 2.2 การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ในความคิดเห็นของคุณ

การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่มีความคล้ายคลึงกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Citizenship performance) กล่าวคือเป็นพฤติกรรม การกระทำหรือการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามนโยบายของโรงเรียนที่ถูกกำหนดไว้ให้ทุกอย่างดำเนินไปได้ราบรื่น จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ในความคิดเห็นของคุณครูมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ (1) การทำงานฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียน (2) การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน (3) การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน และ (4) การทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

### 2.2.1 การทำงานฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียน

การทำงานฝ่ายเป็นการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับคำบอกกล่าวของคุณครูทุกท่านกันว่าเป็น “งานพิเศษ” ซึ่งเป็นที่รู้กันว่างานฝ่ายทั้ง 4 เป็นการปฏิบัติงานที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ได้แก่ (1) การบริหารงานด้านวิชาการ (2) การบริหารงานงบประมาณ (3) การบริหารงานบุคคล และ (4) การบริหารงานทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่า คุณครูมีการบอกเล่าไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับงานฝ่ายคือ เป็นการปฏิบัติงานที่รบกวนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะการสอนหนังสือให้นักเรียน เพราะงานที่กล่าวมานี้ค่อนข้างใช้เวลาสูง ต้องออกจากรั้วโรงเรียนบ่อยครั้ง ทำให้คุณครูไม่ค่อยมีเวลาอยู่ในชั้นเรียนและมุ่งเน้น (Focus) ที่นักเรียนมากนักโดยลักษณะงานฝ่ายที่ครูได้ทำกันมากที่สุดคือ การเงิน พัสดุ และวิชาการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“ทำหน้าที่การเงินด้วยอะคะ ก็คิดว่าจริงๆ มันควรจะมียุบายอื่นที่มาช่วยซัพพอร์ทครูตรงนี้ด้วย เพราะว่า เหมือนสมมติว่าต้องไปถอนเงินอย่างเงี้ยอะคะ ทุกเดือนใช้ใหม่คะ มันก็เหมือนกับทิ้งห้องเรียนไว้” (แดงโม)

“งานทุกอย่างส่วนใหญ่ก็จะเป็นเราการเงิน พัสดุ เป็นของเราหมดเลย การทำบัญชีมันเป็นงานพิเศษ มันรบกวนการสอนอยู่แล้วอะ เพราะว่าในการทำบัญชีครั้งหนึ่งมันก็ต้องใช้เวลาเนอะ การทำบัญชีมันต้องใช้สถิติ หรือตัวเลข เพราะฉะนั้นผู้เรียนจะมารบกวนไม่ได้อย่างเงี้ย แล้วก็รบกวนทั้งเวลาของนักเรียน และเวลาส่วนตัวทุกอย่างเลย” (พีช)

“เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ ทำทุกอย่างงาน พวกประกันคุณภาพ SAR หลักสูตร วัดประเมินผล ปพ. [เอกสารประเมินผลตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน] โปรแกรม School meet งานวิชาการทุกอย่างอะ คือทำหมดเลย แล้วก็พวกแผนปฏิบัติการโรงเรียนพวกโครงการต่างๆ ก็ลิสโครงการให้สอดคล้องกับแผนการเรียนรู้ แล้วก็จะมีงานด้านอาหารกลางวัน” (มะนาว)

“การเงินนะคะอันนี้คืองานเสริมจริงๆ ละที่ไม่คิดว่าจะต้องเป็นงานหลัก และไม่เคยมองว่าจะทำ เพราะว่าไม่มีมหาวิทยาลัยวิชาไหนสอนเลย ว่าจะต้องทำการเงิน หักภาษี ณ ที่จ่ายยังไง ทำไม่เป็น(ซ้ำ) ไม่เคยคิดมาก่อนว่าชีวิตนี้การเป็นครูจะต้องมี เคยคิดมาตลอดว่าการเป็นครูคือการสอนอยู่อย่างเดียว” (ส้ม)

“งานพิเศษ งานการเงิน พัสดุ ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอะ ครูต้องรับรู้ รับผิดชอบหมดเลย จริงๆ มันคืองานเสริมงานรองไข่ม้อยอะ แต่มันเข้ามาเหมือนมา Interrupt มาแทรกแซงอะ ไม่ชอบกับระบบเนี่ย ไม่ชอบแต่ก็ต้องทำ” (แอปเปิ้ล)

“คำถามนี้น่าสนใจนะครับ(ซ้ำ) ก็อย่างที่รู้ นะครับว่าครูไทยงานเอกสารเยอะมากครับ อย่างตอนนี้ผมเป็นเจ้าของหน้าที่พัสดุ แล้วก็ดูแลเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ ในโรงเรียนนะครับ ก็จะทำงานแบบอัตราส่วนพอๆ กับงานสอนเลยนะครับ” (พลับ)

“ความรู้สึกว่าเหมือนเบ็ด เป็นเพราะงานของฝ่ายตัวเองด้วยเหมือนกัน เพราะว่าตัวเองทำฝ่ายบริหารทั่วไปอะ ก็คือเหมือนทำทุกอย่างอะ เช่น ประชาสัมพันธ์ ถ่ายรูป เขียนข่าว ทำงานธนาคาร ทูบีนัมเบอร์วัน ทำงาน 5 ส โรงเรียน ประมาณนี้อะคะ ซึ่ง 5ส จะเป็นเรื่องความสะอาดของโรงเรียน” (องุ่น)



“ทำงานพิเศษก็จะได้รับผิดชอบงานวิชาการ การวัดและประเมินผลก็จะดูพวก ตัด 0 ตัด ร ของเด็ก ไม่ผ่าน ไม่จบอะไรแบบนี้อะคะ แล้วก็ดูเรื่องหอพักโรงเรียน ด้วยคะ” (ชมพู่)

## 2.2.2 การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

เนื่องจากจำนวนบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลางมีจำนวนน้อย การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานจึงเป็นอีกลักษณะงานที่คุณครูทำโดยเกิดจากความตั้งใจอยากช่วยเหลือซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีกิจกรรมใหญ่ๆ หรือมีภาระงานที่ต้องเร่งทำให้เสร็จจึงเกิดการให้ความร่วมมือเป็นอาสาสมัคร ยกตัวอย่างเช่น งานวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา กิจกรรมตามวันพิเศษ งานห้องสมุด โครงการพิเศษต่างๆ งานกิจการนักเรียน นอกจากนี้หากคุณครูได้รับภาระหน้าที่ที่มากจนเกินไปมักได้รับการช่วยเหลือตอบแทน ซึ่งเห็นได้ว่าการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานบริบทโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง ดังข้อมูลต่อไปนี้

“ตอนนี้นั่งล่าสุตก็ห้องสมุด ความจริงไม่ใช่ครูห้องสุดท้ายหรอกแต่ว่า ก็มาช่วยเขา (ข้า) เพราะว่าครูเขาเป็นครูผู้ชายเนาะ อาจจะแบบไม่ค่อยถนัดทางด้านนี้ แล้วเราเคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน ก็เลยมาช่วยเขา” (มะนาว)

“ช่วยเค้านิดๆ หน่อยๆ ก็ยังมีเวลาพอหายใจหายคอได้ หลังจากนั้นก็ได้งานฝ่าย วิชาการ ฝ่ายไอที งานกิจกรรมนักเรียน กิจการนักเรียน โครงการพิเศษต่างๆ ไปประชุมข้างนอก คือช่วงนั้นนี่แบบคุณครูส่วนใหญ่เค้าก็เป็นแบบอายุเยอะเนาะเรา มาใหม่เด็กๆ เนี่ยเค้าก็เลยให้เราไปอบรมเรียนรู้ แล้วก็เอาเรื่องราวมาบอกคนอื่นๆ เป็นตัวแทนโรงเรียนออกไป” (มะพร้าว)

“งานที่ไม่มีคำสั่งแต่เราก็ช่วยเขาทำมืออย่างเช่น งานจัดสถานที่ งาน MC พิธีกร งานวิจัยในชั้นเรียน มันก็มีคะ เป็นความชอบส่วนตัว” (แอปเปิ้ล)

“เพราะว่าโรงเรียนผมมีครูแค่ 10 คน เวลาว่างงานก็จะมาช่วยมาถามกันตลอด เพราะเขามีงานต้องจัดงานอะไรอย่างนี้เราก็ไปช่วยเขาครับ” (พลับ)



“เพราะว่าด้วยโรงเรียนมันเป็นขนาดเล็กกะคะ แล้วก็บางทีอะครูเขาทำงาน เราเห็นแล้วก็ต้องเข้าไปช่วย เพราะว่าเหมือนกับว่าอยู่ในกันเป็นครอบครัวอะคะเราจะปล่อยให้คนหนึ่งอะทำงานคนเดียวไม่ได้หรอก เพราะว่าบางทีอะ ที่เราเคยผ่านมากับการทำงานคนเดียวเหมือนเราจะเป็นบ้า การที่มีคนมาช่วย คือถ้าไม่ได้ช่วยอย่างน้อยก็อยู่ข้างๆ กันก็ยังมีอะ อ่าอยู่ให้เห็นหน้า หยิบจับนิดหน่อย งานเสร็จโอเค เราค่อยกลับ” (อรุณ)

### 2.2.3 การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน

การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นอีกพฤติกรรมการทำงานที่คุณครูเชื่อว่าเป็นการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่โดยลักษณะของการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวกลางระหว่างหน่วยงานต่างๆ กับโรงเรียน เนื่องจากคุณครูส่วนใหญ่คิดว่างานที่ทำเป็นงานที่เข้ามาประกอบการสอนหนังสือในชั้นเรียน ถึงแม้เวลาลักษณะของงานเป็นการทำงานเพื่อตัวนักเรียนแต่เป็นมิติของการทำงานที่หน่วยงานภาคส่วนอื่นๆ ได้รับผลประโยชน์จากการทำงานด้วย อีกทั้งเป็นการใช้ระยะเวลาค่อนข้างมากในการทำงานเกี่ยวกับการประสานงานนี้ ยกตัวอย่างเช่น การได้รับติดต่อประสานงานกับเทศบาล โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ทหาร มีการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกที่ติดต่อมาเพื่ออบรมส่งเสริมความรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของนักเรียนที่คุณครูต้องอำนวยความสะดวก

“เราจะต้องเป็นตัวกลางเธอ แต่ก็จะมีคนของเขตอยู่แล้ว เขตจะเรียกเราไปอบรมเพื่อเป็นพื้นฐาน อย่างเค้าเค้าไปเรียนอบรมหลักสูตรครูจิตวิทยาเด็กมา อืม ที่นี้มันเยอะมาก มันมีหลายส่วนนะ ส่วนวิชาการก็อบรมวิชาการ อบรมเกี่ยวกับงานส่งเสริม ที่นี้หน่วยงานอื่น ก็อย่างเช่น เทศบาลก็เรียกไป โรงพยาบาล สถานีตำรวจ อย่างวันก่อนทหารเข้ามา ซึ่งเท่ากับทุกหน่วยงานเป็นครูที่ต้องโคกกับทุกหน่วยงานอะ” (กล้วย)

“เป็นคนประสานงานพอดี อย่างเทศบาลเขาจะมีโครงการกับโรงเรียนทุกปี อย่างเราก็เป็นคนประสานงานนะ ซึ่งก่อนหน้านี้ เขาจะให้โรงเรียนอะ เขียนโครงการ

เหมือนเขาจะเอาใส่ในแผนปฏิบัติการของเขาว่า 5 ปี เนี่ย โรงเรียนจะทำโครงการอะไรบ้างร่วมกับเทศบาล อิม ซึ่งเค้าก็ได้ทำไปตามบิงบง” (มะนาว)

“โรงเรียนจะมีผู้คนที่เข้ามาตลอดไม่ว่าจะเป็นหมอ ตำรวจ พยาบาล ทหาร สภ. [สำนักงานตำรวจภูธร] ผู้ปกครอง พวกเทศบาลอย่างนี้ละ แล้วก็ถูกด้วยงานก็ต้องการว่าด้วยตามหลักขององค์กรต้องทำงานร่วมกันมีเครือข่ายความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนกัน ซึ่งมันก็บางอย่างเราไม่สามารถทำตัวเอง” (มะพร้าว)

“ทำงานกับอบต. [องค์การบริหารส่วนตำบล] ครับในเรื่องของอาหารกลางวันหรือว่าขอรับการสนับสนุนอื่นๆ แล้วก็โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพหรืออนามัยเขาก็จะมาตรวจสุขภาพนักเรียนเป็นประจำอะไรอย่างนี้ครับ เราก็คอยอำนวยความสะดวกให้กับเขาในเรื่องของข้อมูล แล้วก็การจัดสถานที่ เพราะว่าเขาจะมาตรวจสุขภาพนักเรียนในโรงเรียนนะเนาะ ส่วนอื่นๆ ก็จะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาครับ” (พลับ)

#### 2.2.4 การทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

ลักษณะการทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เป็นงานที่คุณครูให้การช่วยเหลืองานทั่วไป ซึ่งมีได้เกิดจากคำสั่งหรือการทำงานที่เป็นหน้าที่หลักของตนเอง การทำงานลักษณะนี้มักเป็นงานจิปาถะ เนื่องจากในระบบการทำงานของข้าราชการค่อนข้างไปในทิศทาง การปฏิบัติงานรูปแบบระบบอาวุโส (Seniority system) ทำให้ผู้น้อยต้องเคารพนับถือผู้ใหญ่ และต้องเชื่อฟัง ทำงานตามคำร้องขอ ถึงแม้ว่างานนั้นอาจจะไม่มีความจำเป็นต้องทำงานตามหน้าที่ก็ตาม ดังนั้นการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่คุณครูคิดว่าตนได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนอีกบทบาท เช่น การไปจับจ่ายซื้อของ การถูกเรียกไปอบรม การเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ การดูแลอาคารสถานที่ อย่างเช่น การตัดหญ้า ทาสี ซ่อมแซมต่างๆ ในโรงเรียน รวมไปถึงสหกรณ์ร้านค้าหรือดูแลร้านกาแฟ ดังตัวอย่าง

“ในฐานะการทำงานก็จะเป็นน้องเล็กของโรงเรียน เพราะฉะนั้นงานอื่นๆ ของโรงเรียนที่นอกเหนือจากหน้าที่หลักตรงนี้ก็จะต้องตกอยู่ที่เราด้วย เช่นแบบ ซื้อ

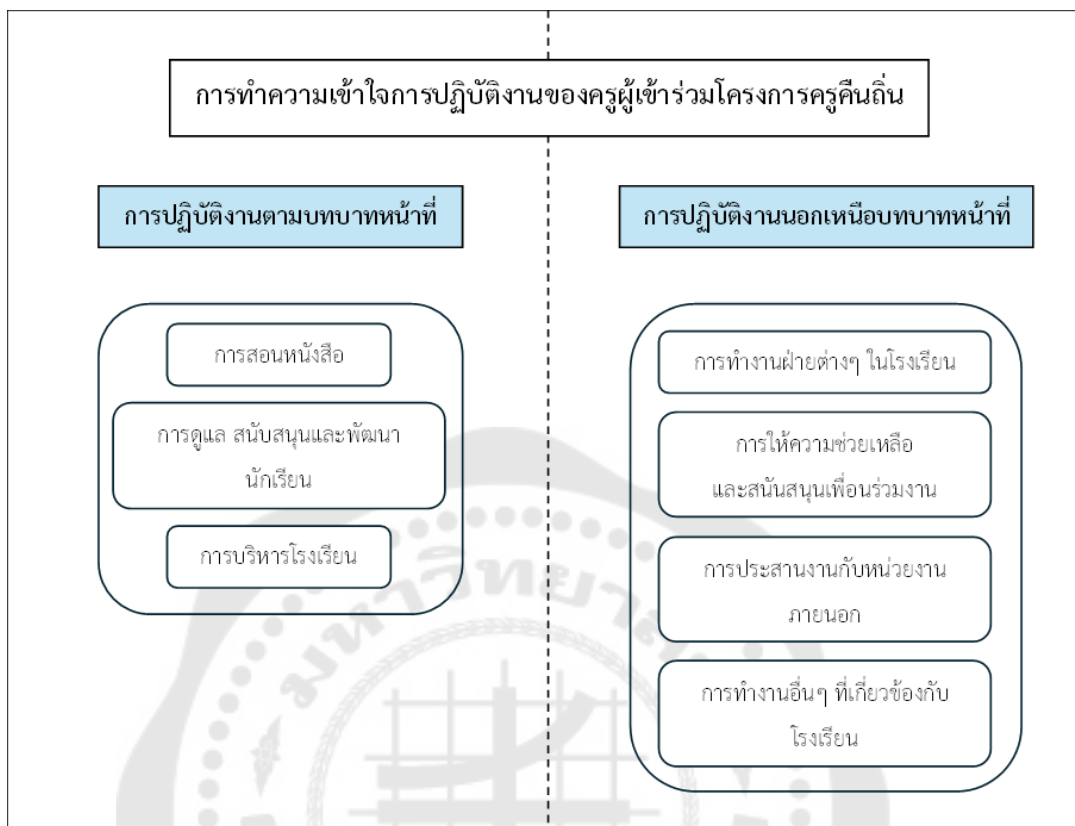
ของอย่างนี้จะคะ ดูแลนูน นั่นนี่ต่างๆ เป็นคนแบบว่าถ้าไปอบรม อย่างนี้ เห็นหนังสือว่ามีการให้ไปอบรม เราก็จะรู้ตัวละว่าเป็นเราแน่นอน” (แดงโม)

“งานนอกเหนือจากโรงเรียนก็จะมีกิจกรรมของโรงเรียนในกลุ่มก็คือ โรงเรียนที่อยู่ละแวกเดียวกันเรียกว่ากลุ่มประตูล้านนา ส่วนใหญ่ก็จะจัดกิจกรรมพวกค่ายดิโอะไรอย่างนี้ ส่วนใหญ่ก็จะได้ไปเป็นวิทยากรหรือไปเป็นแบบคณะ กรรมการตัดสินการประกวด” (แดงโม)

“ทุกวันนี้ผมเป็นทุกอย่างในโรงเรียนก็ยังคงทำอยู่ครับ ก็ตั้งแต่ถอนเงินธนาคาร จัดตารางสอน ครูประจำวัน ซ่อมไฟ ซ่อมคอมพิวเตอร์ ทาสี ตัดหญ้า(ซ้ำ)” (มะพร้าว)

“จากประสบการณ์มาบรรจุครูครั้งแรกนี้คือ ได้รับผิดชอบงาน Café ของโรงเรียน นะคะ แล้วก็ต้องดูแล Café ที่เป็นร้านกาแฟอะคะ แล้ววันเสาร์ – อาทิตย์ ก็ต้องไปขนเอาอุปกรณ์ที่จะมาใส่ในร้านจากเชียงใหม่ขึ้นมาแม่ฮ่องสอนอย่างนี้คะ” (ชมพู)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น สามารถแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) งานตามบทบาทหน้าที่ในความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย การสอนหนังสือ การดูแล สนับสนุนและพัฒนา นักเรียน และการบริหารโรงเรียนหรือการเป็นรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน (รท.) ลักษณะต่อมาคือ (2) งานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ในความคิดเห็นของครู ประกอบด้วย การทำงานฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ และการทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 สรุปการทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

### ส่วนที่ 3 มุมมองและประสบการณ์ของการเป็นครูคืนถิ่น

มุมมองและประสบการณ์ของการเป็นครูคืนถิ่นมีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกับการทำงานของคุณครูท่านอื่นๆ ที่บรรจุในโรงเรียนด้วยกัน แต่การทำงานของครูคืนถิ่นมีรูปแบบของการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชนในท้องถิ่นที่แห่งนั้นโดยเฉพาะคุณครูที่ได้อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักทำให้ได้ข้อค้นพบ 2 ประการ คือ (1) การทำงานร่วมกับชุมชนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และ (2) คุณค่าและความหมายของการเป็นครูคืนถิ่น โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

#### 3.1 การทำงานร่วมกับชุมชนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนมักจะถูกเชื่อมโยงกับความเชื่อ ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่โดยเฉพาะคนไทยที่เป็นพุทธศาสนิกชนเมื่อมีการเชื่อมโยงวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องกับโรงเรียน คุณครูจึงต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมใน

การทำงาน ซึ่งงานที่เกิดขึ้นในชุมชน ยกตัวอย่างเช่น งานบุญขึ้นบ้านใหม่ งานศพ งานพิธีสมรส เป็นต้น งานดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้คุณครูและชุมชนมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน มีความรู้จักมักคุ้นกันมากขึ้น นอกจากนี้คุณครูผู้ได้รับข้าราชการในโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมคือต้องมีการจัดงานทอดผ้าป่าสามัคคีอยู่เป็นประจำ เพื่อนำเงินหรือทุนทรัพย์ดังกล่าวมาจัดซื้อจัดจ้างพนักงานหรือบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการในโรงเรียน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชนของกลุ่มครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบ้าน-วัด-โรงเรียน ตามรายละเอียดดังนี้

### 3.1.1 การทำงานร่วมกับชุมชนของครูคืนถิ่น

กิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชุมชนเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติหรือทำกันโดยมีเป้าหมายหลักคือ เพื่อตัวนักเรียน มักจะมีกิจกรรมที่สำคัญๆ และทุกคนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันได้ เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ งานทอดผ้าป่าสามัคคี การพัฒนาโรงเรียนหรือพัฒนาชุมชนโดยรอบ งานกีฬา งานบุญงานเทศกาลต่างๆ รวมไปถึงงานจิตอาสาซึ่งกิจกรรมที่กล่าวมาเป็นการสร้างสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างครอบครัวกับนักเรียน คุณครูกับครอบครัวและนักเรียน และเป็นการสร้างความสามัคคีในบริบทของที่นั้นๆ ทำให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมือนน้ำพึ่งเรือเสือพึ่งป่า นอกจากนี้หมวดวิชาสังคมศึกษาในโรงเรียนถือว่าเป็นแผนก (Department) หรือส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการนำร่องเกี่ยวกับการทำงานเชื่อมโยงกับชุมชนเพื่อให้นักเรียนรู้จักชุมชนของตนเองมากขึ้น ได้เห็นคุณค่าและความสำคัญในท้องถิ่นของตน ดังนี้

“มีเข้าร่วมกิจกรรมใหญ่ในหมู่บ้านอะไรอย่างงี้อะคะ อย่างเช่น สมมติหมู่บ้านมีกิจกรรมทำดีถวายวันสำคัญต่างๆ เก็บขยะ อะไรอย่างงี้ก็ไปร่วมด้วย หรือว่าถ้าคนในชุมชนที่คอยช่วยเหลือโรงเรียนมีงานอะไรอย่างงี้ ก็ไปร่วมกับเขางานขึ้นบ้าน ใหม่ งานศพ งานแต่งงาน อะไรประเภทนี้” (แดงโม)

“มีกิจกรรมของหมู่บ้านจะแบบมีพวกงานต่างๆ ของคนในหมู่บ้าน แล้วก็เหมือนทุกปีจะจัดกิจกรรมผ้าป่าให้โรงเรียนนะคะ ก็จะทำกิจกรรมแทบทุกปีเพื่อหาเงินมาจ้างครูอนุบาลเพราะว่าที่โรงเรียนครูไม่พอใช้ไหมคะ ชาวบ้านเขาก็จะมารวมตัวกัน ผู้ใหญ่บ้านเขาก็เลยอยากให้มีการจัดกีฬาเหมือนเป็นการสานสัมพันธ์กับชุมชนด้วยกันเองด้วย แล้วก็โรงเรียนด้วยอย่างงี้อะคะ” (แดงโม)

“อย่างโรงเรียนเคยทำผ้าป่าเหมือนกัน โรงเรียนก็ไปประสานงานขอชุมชนช่วยไป ประชาสัมพันธ์หน่อย ก็เข้าไปวัด วัดเป็นเหมือนเจ้าอาวาสอะ ขอให้โรงเรียนไม่ ยุบด้วยความเอ็นดู แบบถ้าไม่มีโรงเรียนก็จะเจียบเหงา ก็เลยหาศรัทธาจาก กรุงเทพมหานครร่วมทำบุญให้” (พีช)

“การทำงานกับชุมชนทุกงานเลย ไม่ว่าจะป็นต้องทำผ้าป่าเนอะ ต้องช่วยกันหมดเลย ทำผ้าป่าต้องจ้างครูอะ ทั้งบ้าน ทั้งวัด เพราะว่าต้องจ้างครูไง เพราะว่าครูไม่พอ ที่ต้องแบบ ครูไม่พออย่างจี้ เพราะว่าเขาจัดสรรบุคลากรตามจำนวนนักเรียน” (มะนาว)

“ทำงานกับชุมชนก็มีบ้างครับ เพราะว่าแถวนี้มันชายขอบ บางทีแบบมีงานต่อต้าน ยาเสพติดก็เดินรณรงค์ในหมู่บ้าน” (มะพร้าว)

“กิจกรรม อย่างเช่น ทอดผ้าป่า กิจกรรมพัฒนาโรงเรียน เขาก็จะเข้ามาช่วยโดยที่เราต้องประสานไปที่ผู้ใหญ่บ้าน ไม่ต้องมีหนังสือขนาดยิ่งใหญ่ลงการ แต่ว่าแค่แบบติดต่อผู้ใหญ่บ้าน ให้ช่วยประกาศนิดนึงว่าวันนี้เน่า จะมีผ้าป่านะ จะมีพัฒนาโรงเรียนนะ ช่วยแบบขอให้ผู้ปกครองมาร่วมไม้ ร่วมมือในการทำความสะดวก รวมถึงเนี่ยก็ฟ้าสีด้วยคนในชุมชนก็จะเข้ามาสร้างสีสันให้กับในงาน นั้นแหละโรงเรียนเด็กเนาะนักเรียนก็น้อยมันก็จะสนุกมากขึ้นคะ” (ส้ม)

“อย่างสถานักเรียนเราก็จะโคกกับวัด ประมาณว่า มีกิจกรรมที่เกี่ยวกับพุทธศาสนา เช่นเหมือนรับน้องที่ผ่านมาคะ ก็จะมีรับน้องขึ้นดอยที่เหมือนมช. ที่เค้าเดินขึ้นดอยเราก็จะไปเดินขึ้นดอยวัดผาหมามโคกกับวัด...มีกิจกรรมของสถานี่คะที่จะเป็นโคกกับวัด 9 วัด 9 ชุมชน ไปทำความสะดวกวัด ไปทำบุญกับวัด หรือวันเข้าพรรษาก็จะมีแห่เทียนเจี๊ยะคะ” (แอปเปิ้ล)



“ตอนนั้นมีของวิทยาลัยชุมชนของมช. เค้มาเกี่ยวกับโครงการที่เกี่ยวข้องกับ อาชีพ ตอนนั้นทำเป็นกล้วยนี้แหละ เพราะว่าครูอีกคนนึงเค้าก็อยากทำเรื่องกล้วย ด้วย ก็เลยทำกล้วยแช่บสมุนไพรมันคล้ายๆ เหมือนกระยาสารท แต่ว่าทำกับ กล้วยดิบเอาไปทอด เค้เรียกอะไรเป็นตัวที่เราเอามาพัฒนาต่อได้ เหมือนนำมา ว่าต้องมีวิธีการยังไง ว่าเอาไปตีตลาดยังไง แล้วพัฒนางานให้มันดีขึ้น เพื่อสร้าง อาชีพให้กับเด็กและชุมชนอย่างงี้ค่ะ” (เงาะ)

“ก็คือในโรงเรียนจะเข้าไปเวลานี้ ลงชุมชนสัมพันธ์อย่างนี้อะคะ อย่างวันสำคัญๆ เช่น วันแห่เทียนพรรษา เออ อย่างสังคมเนี่ยก็พาเด็กๆ ไปแสดงตนเป็นพุทธมาฆะ กะ เอา ไปแห่เทียน ไปนั่งฟังพระอบรมจริยธรรม ประมาณนี้ แล้วก็ไปช่วย บำเพ็ญประโยชน์ค่ะ” (องุ่น)

“มีตลอดเลย เช่น ประเพณีของคนอำเภอนี้คือ ออกหัว อย่างนี้เนาะเข้าร่วมด้วย งานลอยกระทงก็จะเข้า แบบกีฬา อบต. อะไรอย่างนี้ค่ะเราได้ทำงานชุมชนเราก็ ได้รู้จักคนที่มาร่วมงานกับเรา ไปพัฒนาชุมชน จะทำเหมือนแบบเป็นการแค้ ทำ ความสะอาดหมู่บ้าน วัด อะไรแบบนี้ค่ะ” (ชมพู)

### 3.1.2 ผลลัพธ์จากการทำงานร่วมกับชุมชน

ผลลัพธ์จากการทำงานร่วมกับชุมชนพบว่านักเรียนเป็นกลุ่มที่ได้ผลประโยชน์จาก การทำงานของครูกับชุมชนมากที่สุด กล่าวคือ เป็นการเปิดประสบการณ์ให้แก่นักเรียนจาก ภายนอก ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่น นักเรียนได้บุคลากรมาสอนหรือให้ความรู้ นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อโรงเรียนอยู่ได้โดยไม่ถูกสั่งยุบ ได้รับการร่วมมือจากชุมชนเป็นอย่างดี รวมไปถึงการ พัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ให้มีความสำเร็จในด้านการศึกษา ส่งผลให้ชุมชนมีความศรัทธาน่าลูกหลาน เข้ามาเรียนหนังสือร่วมด้วย นอกจากนี้การทำงานร่วมกับชุมชนยังทำให้ครูอยู่ในพื้นที่ปลอดภัย เมื่อมีเหตุจำเป็นขอความช่วยเหลือมักจะได้รับการช่วยเหลือจากชุมชนอยู่เสมอ

“สมมติกิจกรรมผ้าป่าก็หาหาเงินเพื่อมาจ้างครูสอนใช้ใหม่คะ ประโยชน์ก็จะมา ตกอยู่ที่เด็กเองด้วย ก็จะมีครูประจำชั้นมีครูครบชั้น และก็พอสมมติถ้าเราช่วยกัน



ส่งเสริมการศึกษาอย่างนี้ ในหมู่บ้านเขาก็จะมีศรัทธากับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น เขาก็ไว้วางใจส่งลูกหลานมาเรียนอะคะ” (แดงโม)

“เด็กนักเรียนอะเริ่มก่อน ที่ไปข้างนอกเพราะเด็กที่นี่ไม่ค่อยได้ออกไปข้างนอกก็คือ ให้เด็กออกไปเปิดประสบการณ์ข้างนอก ครูก็ได้ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยกันแหละ เออ ในการประสานงาน” (มะนาว)

“ประโยชน์ก็น่าจะมาจากตัวเด็กมากที่สุด เพราะว่าที่ทุกคนร่วมมือกันทั้งหมดที่พูดมานี้ เขาหวังแต่นักเรียน ไม่ได้เกี่ยวกับคุณครูเลย ไม่ได้เกี่ยวกับผลงานใดใดทั้งสิ้น เกี่ยวกับลูกหลานของเขา ลูกหลานเขาได้เขาถึงยินยอมมา ถ้าลูกหลานเขาไม่ได้อะเขาคงไม่มา ฉะนั้นถ้าครูแสดงให้ออกว่าถ้าทำแบบนี้ลูกหลานเขาจะดีขึ้น เขาจะยินดีมาทันที” (ส้ม)

“นักเรียนได้เห็น ได้ไปพัฒนาชุมชนตัวเอง ส่วนครูเราก็ได้กลับบ้านไป เห็นคุณค่าของในบ้านตัวเอง เหมือนไปรู้จักว่าชุมชนตัวเองมีอะไรเจ๋ง พัฒนาต่ออย่างไร เรากลับไปเหมือนเรากลับมาเป็นครูคืนถิ่นแล้วก็กลับมาพัฒนาบ้านเรา ช่วยให้เกิดกลับมาพัฒนาบ้าน” (เงาะ)

“เป็นตัวนักเรียนคะ กับตัวชุมชน ที่ว่าบางทีเด็กๆ ถ้าอยู่ดีๆ ให้เขาไปเขาก็คงไม่ออกไปหรอกแต่ถ้าเราพาไปเขาก็จะซึมซับมา ส่วนถ้าเป็นโรงเรียนต้องการความช่วยเหลือ ชุมชนเค้าก็จะเข้ามาช่วยคะ” (องุ่น)

“นักเรียนแหละคะ เขาก็จะได้รู้จักกัน อย่างเช่น วันสำคัญทางศาสนาอย่างนี้แล้วแต่หมู่บ้านมันต้องมีการแต่งตั้งผู้ใหญ่บ้านไง ถ้าวันไหนสำคัญ เช่น วันเข้าพรรษานะ พวกเขาต้องไปวัดในหมู่บ้านเธอ และให้ลูกบ้านเธอไปที่วัดเหมือนกันหมด” (ตาล)

“ส่วนใหญ่คิดว่าที่โรงเรียนอยู่ได้นี้ก็น่าจะเป็นชุมชนด้วยเพราะว่าโรงเรียนอื่นๆ ในกลุ่มจากเดิมที่เคยมีเด็กนักเรียนเยอะกว่าเราตอนนี้เขาก็ไปยุบรวมกับโรงเรียนใหญ่ๆ แล้วแต่ว่าของโรงเรียนเราอะ เป็นโรงเรียนเดียวในกลุ่มที่มีนักเรียนเพิ่มขึ้น ก็เลยคิดว่าน่าจะเป็นเกี่ยวกับผู้ปกครองเขาช่วยกันบอกต่อ ให้เด็กแบบย้ายกลับมาเรียน โรงเรียนในบ้านของตัวเอง” (แดงโม)

“คิดว่าโรงเรียนได้นะคะ ได้แบบว่าเราให้ความร่วมมือกับชุมชน ถ้าเกิดว่าโรงเรียนมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือจากชุมชนบ้าง เคื่อก็จะให้ความร่วมมือกับเราอะคะ อย่างล่าสุดใช้มัยคะ เป็นงานพัฒนาโรงเรียนคะ เคื่มาช่วย คือทางโรงเรียนจะไปประสานงานทางหน่วยงานของชุมชนก่อนอย่างเนี้ยคะว่าขอเครื่องตัดหญ้า ขอรถยนต์มาช่วยได้มัย มาช่วยตัดไม้ เก็บไม้ อะไรอย่างนี้คะ” (ชมพู)

“เหมือนกับเราไปอยู่บ้านเขาไปอยู่ถิ่นเขาไปเรียนรู้เขา ผลลัพธ์ที่ได้เวลาเคื่จัดงานอะไรที่โรงเรียน อย่างเช่น งานสลากที่ผ่านมานะมันสำเร็จได้เพราะชุมชนงานหนักๆ ภาระหนักๆ ชุมชนเข้ามาช่วยเขาหมดเลย ชาวบ้านเห็นความสำคัญของโรงเรียน แล้วก็มีเสียงสะท้อนว่าจะพยายามไม่ให้โรงเรียนถูกยุบ มันเป็นความรู้สึกแบบว่าปลื้มใจ” (กล้วย)

### 3.2 คุณค่าและความหมายของการเป็นครูคืนถิ่น

การตระหนักหรือรับรู้ได้ว่าโครงการครูคืนถิ่นมีความหมายต่อตัวครูผู้เข้าร่วมโครงการ ทำให้คุณครูอยากส่งต่อคุณค่าดังกล่าวให้แก่ชุมชนหรือบริบทโดยรอบผ่านการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ตัวนักเรียนหรือคนในท้องถิ่น ซึ่งในการทำงานรูปแบบนี้ทำให้คุณครูรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายในตนเองด้วยว่าตัวคุณครูเองมีความสามารถในการพัฒนาพื้นที่แห่งนี้ จากการสัมภาษณ์พบว่า คุณค่าของโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นแบ่งออกได้ 2 ประการ ได้แก่ (1) เป็นโอกาสในการพัฒนาอาชีพของตนในอนาคต และ (2) ทำให้สามารถกลับมาพัฒนาเด็กนักเรียนในพื้นที่ของตนเอง ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

### 3.2.1 การพัฒนาอาชีพของตนในอนาคต

โอกาสในการพัฒนาอาชีพก็เป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจภายในที่ทำให้คุณครูเลือกเข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากมีการประกาศหรือการประชาสัมพันธ์ว่าหากผู้ใดมีความประสงค์ที่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทางโครงการฯ มีทุนการศึกษาในการศึกษา ซึ่งคุณครูก็คิดว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนไปด้วย และยังเป็นการเพิ่มโอกาสอาชีพการงานของตนในอนาคต ดังคำสัมภาษณ์

“แรกๆ ก็เหมือน เป็นโอกาสหนึ่งเพราะว่า ณ ตอนนั้นอะ เขาก็จะมีโครงการที่ให้ครูคืนถิ่นสอบชิงทุนเรียนต่อป.โท ในตอนนั้นนะ” (พีช)

“ด้วยโครงการครูคืนถิ่นเนี่ยเขาจะมีการเรียกนักศึกษาที่จบเนี่ยกลับไปมหาวิทยาลัยแล้วมีการโค้ชจากอาจารย์ในการพัฒนาตลอดช่วงสองปีแรก แล้วเค้าก็จะมีเงื่อนไขว่าถ้าเราไม่ไปไหน 5 ปี แล้วก็มีทุนป.โท ให้ในประเทศต่างประเทศอะไรอย่างนี้” (มะพร้าว)

“แล้วก็ที่บอกว่ามีทุนให้เรียนต่อ เห็นเขาบอกว่ามี แต่สำหรับพี่แค่นี้ก็โอเคละ เราหมดเงื่อนไข หลุดพ้นการอบรมต่างๆ ในช่วง 1-2 ปีแรกแล้ว” (ตาล)

### 3.2.2 การได้กลับไปพัฒนาบ้านเกิดตน

การเห็นคุณค่าของโครงการฯ และตัวของผู้ที่ให้ข้อมูลหลักเอง เกิดจากความรู้สึกของคุณครูว่าตนได้กลับไปพัฒนาบ้านเกิด ถึงแม้ว่าไม่ได้เป็นพื้นที่บ้านเกิดหรือตำบลที่ครูอาศัยอยู่โดยตรง แต่ความรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของจังหวัดและได้กลับไปสอนหนังสือในพื้นที่ของตน ให้นักเรียนเหล่านั้นมีการศึกษาที่ดีขึ้น เป็นประชากรที่มีคุณภาพในสังคมซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการเป็นครู ดังนั้นการเป็นครูคืนถิ่นจึงทำให้คุณครูรู้สึกว่าคุณค่าได้กลับไปพัฒนาบ้านเกิดจริงๆ ถึงแม้ว่าเป็นเพียงจุดเล็กๆ ก็ตาม แต่ครูมีความพยายามที่จะนำความรู้ ความสามารถของตน กลับคืนสู่สังคมบ้านเกิดอย่างแท้จริง

“คุณค่าของการเป็นครูคืนถิ่นก็คือ การได้กลับมาพัฒนาเด็กในท้องถิ่นของเรานั้นแหละ เป็นอาชีพที่แบบ มีคุณค่านะ เป็นอาชีพที่สร้างคนเหมือนกันนะ ทุกคนต้องมีครูใช่ไหม คนทุกคนอะเกิดมาต้องมีครู รู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรตินะ เป็นผู้ให้อะไม่ใช่แค่ความรู้อะ คือให้หลายๆ อย่าง” (มะนาว)

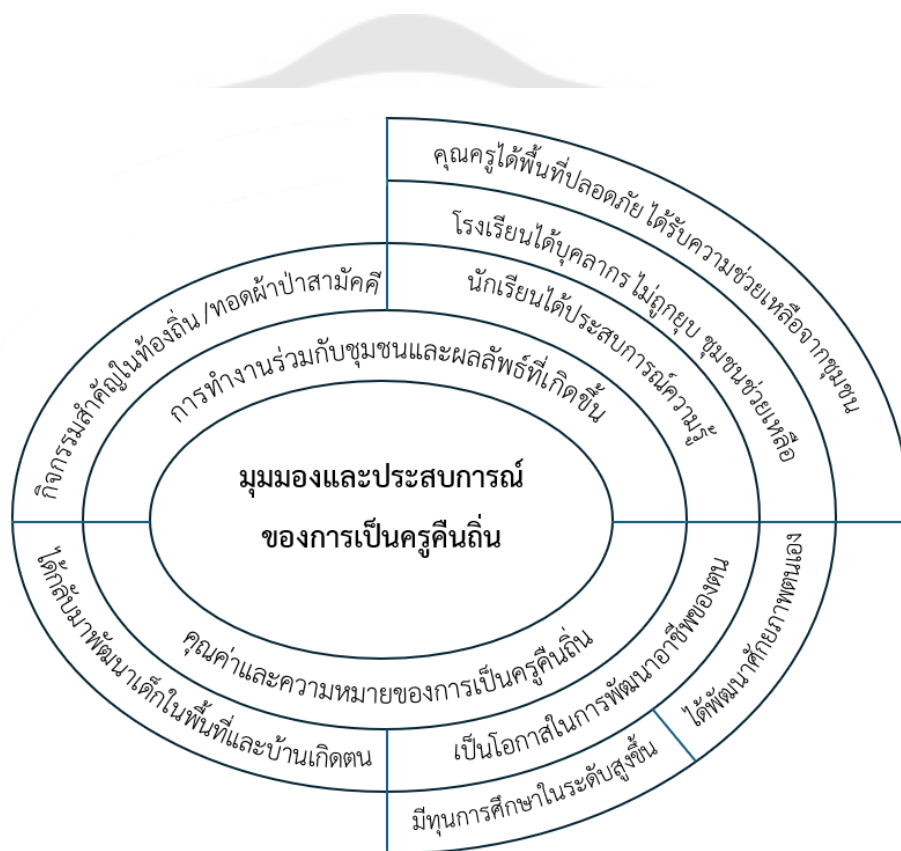
“พอมาเป็นครูคืนถิ่นเนอะ เวลาเราไปที่ไหนก็เค้าก็จะเรียกว่า ครูคนนี้เป็นครูคืนถิ่น มันก็จะเหมือนเป็นชื่อของเราไปเลย การที่เราอยู่ตรงนี้นั้นก็ถูกส่งมาเราก็พยายามพัฒนาพื้นที่ตรงนี้ และก็พยายามทำให้ได้อย่างใจครับ” (มะพร้าว)

“สำหรับเราเราว่ามันมีความหมายนะ รู้สึกว่าพอเรามาอยู่ที่นี้เราเป็นคนหนึ่งที่ทุกคนให้ความสำคัญ มันสัมผัสได้ว่าเราเป็นคนสำคัญ เพราะว่า 1 เลยคือเราคนทุ่มเทเรามีเวลาเพียงพอที่จะทำให้เขาเพราะเราอยู่บ้านใกล้ เราสามารถพูดคุยกับเขาได้ตลอดถ้ามีปัญหาอะไร เราก็รู้สึกว่าการทำงานเป็นครูคืนถิ่นมันก็มีส่วนที่ดี เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตที่ทำให้เราตัวเราได้พัฒนาในบริบทนี้ละ” (ส้ม)

“5 ปีที่เราเรียนมหาวิทยาลัย เราเก็บเกี่ยวได้มากเท่าไรไหม้ยัยคะ เราก็เอาไปใส่ให้กับนักเรียนของเราละ ที่อยู่ในชั้นเรียนของเราเพื่อที่จะให้เค้าได้เท่าที่เค้าทำได้แล้วก็นำสิ่งนั้นกลับมาพัฒนาที่ๆ เขาอยู่ต่อเหมือนเป็นโซ่อาหาร เราเหมือนส่งต่อให้เค้า เค้าก็ส่งต่อมายังหมู่บ้านอีกที่หนึ่งละ” (ชมพู)

จากข้อค้นพบของมุมมองและประสบการณ์ของการเป็นครูคืนถิ่น ได้แก่ (1) การทำงานร่วมกับชุมชนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นลักษณะการทำงานเป็นการทำงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน โดยผ่านความเชื่อ ศาสนา และวัฒนธรรมในท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อตัวโรงเรียนไม่ถูกยุบและเพื่อตัวนักเรียนในการเข้าถึงการศึกษาที่ดี ได้รับบุคลากรเพียงพอจากการทำกิจกรรมทอดผ้าป่าสามัคคีหรืองานต่างๆ ที่มาจากวัดและชุมชนซึ่งนอกเหนือจากประโยชน์ที่ได้กับโรงเรียนและนักเรียนแล้วตัวคุณครูเองก็ได้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเป็นบุคคลที่ชุมชนรู้จักส่งผลให้มีความปลอดภัยในการอยู่พื้นที่แห่งนั้น อีกทั้งมีข้อดีในเรื่องการขอความช่วยเหลือต่างๆ กับชุมชนย่อมเกิดผลและมีการยื่นมือช่วยเหลือคุณครูอย่างไม่มีเงื่อนไข และ (2) ประเด็นของคุณค่าและความหมายของการเป็นครู

คืนถิ่นแบ่งออกได้ 2 ประการ ประการแรกคุณครูเองคิดว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าของอาชีพตนในอนาคต กล่าวคือ เป็นการสร้างแรงจูงใจภายในเนื่องจากตัวโครงการฯ มีทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้คุณครูเห็นคุณค่าและความสำคัญต่อตัวโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ประการที่สองเกิดขึ้นจากความคิดและความรู้สึกของคุณครูที่มีต่อโครงการว่าเป็นสิ่งที่ดีทำให้ตนได้กลับไปพัฒนาบ้านเกิด และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่นั้นอยากกลับไปพัฒนาให้นักเรียนในท้องถิ่นได้รับความรู้ เต็มโตและพร้อมพัฒนาพื้นที่ตามมาด้วย ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 สรุปมุมมองและประสบการณ์ของการเป็นครูคืนถิ่น

#### ส่วนที่ 4 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นโดยไม่ทำกากรโยกย้ายไปสอนหนังสือที่อื่น และยังคงเลือกสอนอยู่ในท้องถิ่นหรือจังหวัดที่เขาได้บรรจุข้าราชการครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ออกเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความรู้สึกเชิงบวกจากงานที่ทำ (2) ความภูมิใจและความสำเร็จในงานที่ทำ (3) คุณลักษณะในตัวคุณครู (4) การได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนด้านต่างๆ (5) ความผูกพันต่อโรงเรียน นักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน และ (6) ระบบชีวิตวิถีชีวิตที่เกื้อหนุนคุณครู โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

##### 4.1 ความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากงานที่ทำ

ความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากงานที่ทำเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่เป็นแรงจูงใจภายใน เกิดจากความรู้สึกพึงพอใจของคุณครูให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากการทำงานในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าเกิดจากความสุขจากการทำงานสอนหนังสือและดูแลนักเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 4.1.1 ความสุขจากการทำงานสอนหนังสือและดูแลนักเรียน

จากการทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น พบว่ามี การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ 3 ประการ คือ (1) การสอนหนังสือ (2) การดูแล สนับสนุน และพัฒนานักเรียน และ (3) การบริหารองค์กร พบว่าในลักษณะงานที่ทำส่วนของการสอนหนังสือ มีความสำคัญและทำให้คุณครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการสอนหนังสือทำให้คุณครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยมาจากพฤติกรรมของนักเรียนที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของคุณครู อันได้แก่ การที่นักเรียนจ้องมองด้วยความตั้งใจและรอยยิ้มผ่านกิจกรรมต่างๆ คุณครูบางท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เห็นความสำเร็จของนักเรียน ถึงแม้ว่าเป็นก้าวเล็กๆ ของเขาแต่ส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้นมาจากตัวงานที่คุณครูได้ให้ความใส่ใจ นอกจากนี้ครูบางคนได้ทำหน้าที่ของรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนด้วยเมื่อมีการเปรียบเทียบในลักษณะของการทำงานทำให้สามารถตระหนักต่อตนเองได้ว่ามีความสุขในการสอนหนังสือมากกว่าการบริหารงานในโรงเรียน ฉะนั้นการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมครูคืนถิ่นในส่วนของคุณลักษณะงานที่ทำ จึงเป็นเงื่อนไขปัจจัยภายในต่อการปฏิบัติงานและยังคงอยู่ในโรงเรียนที่ได้บรรจุ ถึงแม้จะมีการผ่านพ้นเงื่อนไขในตัวโครงการครูคืนถิ่นที่สามารถทำเรื่องโยกย้ายสถานที่ทำงานได้แล้ว แต่คุณครูยังคงเลือกที่จะอยู่ที่เดิมและสอนหนังสือในแก่นักเรียน



“โอ้ยชอบ ชอบ ที่ได้อยู่กับเด็กอะ ชอบเพราะว่าเวลาเราอยู่กับเด็กอะ แต่ถ้าอยู่กับงานจริงๆ งานเอกสารอะค่อนข้างเครียด แต่ถ้าอยู่กับเด็กอะได้คุยด้วย ได้ใช้ชีวิตอยู่กับมนุษย์ ที่ว่าเด็กมันไร้เดียงสาเนาะ เราจะพูดคุยอะไรด้วยมันก็ผ่อนคลายไปในตัว แต่มันจะมาเครียดที่ว่าเด็กไม่ได้แต่เราyddเนื้อหาให้เขาไปเนีย(ซา) ชอบที่สุดก็คือ ชอบได้สอนเด็กในห้อง” (กล้วย)

“เราแฮปปี้เวลาอยู่กับเด็กอะคะ เป็นครูมันสนุกตรงที่ได้อยู่กับเด็กแต่ละวันมันมีเหตุการณ์เรื่องราวที่แตกต่างกันไป เหมือนบางที่เราก็ได้เรียนรู้ เรื่องบางอย่างจากเด็กด้วย เด็กก็ได้เรียนรู้ จากเราแลกเปลี่ยนกัน” (แตงโม)

“ชอบสอนหนังสือเพราะว่าการได้มาเป็นทั้งครูพร้อมผอ. เนี่ย มันก็เลยทำให้รู้สึกว่าการสอนมีความสุขมากกว่า ได้อยู่กับนักเรียนพอเห็นผู้เรียนทำได้ พอนักเรียนเข้าใจในสิ่งที่เราสอน มันก็เป็นความสุขอย่างหนึ่ง มันก็ได้เปรียบเทียบแหละในงานสองงานที่เราทำ” (พีช)

“นี่ชอบตอนสอนที่สุดอะ สอนแล้วแบบ เราได้ถ่ายทอดความรู้ของเราให้เด็ก แล้วเด็กเข้าใจ มันรู้สึกแบบดีใจอย่างจึ้ง” (มะนาว)

#### 4.2 ความภูมิใจและความสำเร็จในงานที่ทำ

ความภูมิใจและความสำเร็จในหน้าที่การงานของคุณครูมักถูกยึดโยงจากตัวนักเรียน กล่าวคือ เป็นการให้ความรู้ พัฒนานักเรียนจนนำไปสู่ความสำเร็จซึ่งความสำเร็จที่พบเจอ ได้แก่ นักเรียนเห็นคุณค่าในรายวิชาที่ตนเองสอน การสอบ NT-National Test (การทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ) ได้คะแนนเต็ม การสอบโอเน็ตได้คะแนนสูงกว่าระดับประเทศ การนำพานักเรียนไปแข่งขันในรายการต่างๆ จนได้รับรางวัลกลับมา โดยการเกิดความภาคภูมิใจและความสำเร็จนี้คุณครูต้องใส่ความพยายามและความมุ่งมั่นเป็นอย่างสูง อีกทั้งต้องสละเวลาส่วนตัวของตนเองเพื่อนักเรียน นอกจากนี้การปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยรักการอ่าน การได้เห็นพัฒนาการของนักเรียนเรื่องความกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น หรือทำสิ่งต่างๆ ออกมาด้วยความมั่นใจก็เป็นความสำเร็จในงานที่ทำของคุณครู ดังตัวอย่าง



“สิ่งที่เค้าภูมิใจก็คือเด็กมันสอบโอเน็ตได้ที่ 1 ของเขตและสูงกว่าระดับประเทศอะ ค่ะ...แล้วก็ก็นำนักเรียนแข่ง อ่านข่าวรุ่นเยาว์แล้วทะเลาะไประดับประเทศ อารมณ์แบบนี้ แล้วก็แบบทุ่มให้กับโอเน็ต ตอนนั้นนี่แบบสอนจัดเต็มแบบนี้เด็กมันก็เลยกลายเป็นได้” (กล้วย)

“คะแนนโอเน็ตติดท็อปของเขตก็แบบพยายามผลักดันเด็กที่มีความสามารถในด้านต่างๆ เคยแบบส่งเด็กมาแข่งขันวิชาการของโรงเรียนประจำจังหวัดของมัธยม ซึ่งเด็กก็แบบว่าได้ที่ 1 ของอำเภอ ก็เหมือนชาวบ้านเค้าเพิ่งมาเคยได้ยินว่า เอ้ยโรงเรียนเล็กๆ ในชุมชน ก็สามารถแบบมีศักยภาพในการแข่งขันกับโรงเรียนใหญ่ๆ ในอำเภอได้อย่างนี้จะค่ะ” (แตงโม)

“พานักเรียนไปแข่งดีกว่า เอานักเรียนไปแข่งได้ระดับเหรียญทองระดับภาคแข่ง ครอสเวิร์ดแต่เป็นภาษาไทย แล้วก็เลยช่วยกัน ผลัดเล่นกับเด็กๆ ซ้อมเล่นกับนักเรียนแล้วก็พาไปแข่ง แล้วเป็นตัวแทนของเขตไปแข่ง 2 ปีซ้อน อาจจะเป็นเพราะเด็กเก่งด้วยแหละ(ช้า) แต่ก็ เป็นความภาคภูมิใจเหมือนกันที่เราพาเด็กๆ ไปแข่งแล้วได้รางวัล” (พีช)

“ห้องเรียนคุณภาพเนาะได้รางวัลระดับเขต ความจริงนี่ก็คิดว่ามันก็นั่นเอกสารเหมือนกัน แล้วก็อีกเรื่องนี่เป็นเรื่อง Best practice การใช้ DLTV มาใช้ในการสอน” (มะนาว)

“ประทับใจน่าจะเป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนนี่แหละเพราะว่าเราพยายามให้เด็กได้มีอิสระในการเรียนรู้ กล้าพูด กล้าคิด ให้ลองทำ จากเมื่อก่อนที่ถามอะไรก็ไม่ตอบ เราถือกล่องผ่านเด็กจะวิ่งหนี จะไม่กล้าพูดกล้าคุยกับคนอย่างจริงจังเขาก็ค่อยๆ กล้าได้ตอบกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าทำอะไรต่างๆ” (มะพร้าว)

“ทำงานที่ภูมิใจก็เหมือนเด็กเจ็ย เด็กนักเรียนห้องท้ายๆ ที่เห็นคุณค่าในรายวิชา เรา ภูมิใจที่ทำเพราะว่าเด็กห้องท้ายไม่ค่อยได้ด้านวิชาการอะคะ และครูคนอื่นเค้าก็สอนไปงั้นๆ สอนให้มันจบแต่เรามีความตั้งใจระดับหนึ่งอยากให้เราได้ความรู้ได้ประสบการณ์จากเราจริงๆ” (เงาะ)

“ทางโรงเรียนเราเด่นเรื่องงาน 5ส. โรงเรียนละกัน ที่ได้รับผิดชอบงานนี้ เพราะว่าโรงเรียนนี้เป็นเน้นในการรักษาความสะอาด เน้นในเรื่องของลักษณะนิสัย ในแต่ละพื้นที่อะคะ นักเรียนจะต้องรับผิดชอบ แล้วพอมีแล้วครูจะต้องลงมาดูแลเด็ก ซึ่ง 1 ทุกเช้าเราจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเด็ก เราจะได้มีปฏิสัมพันธ์กับเด็กแน่นอนว่าเธอมาโรงเรียนใหม่ ทำอะไร 2 มันก็เป็นการปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยครูและเด็กด้วย ให้มีระเบียบมีความรับผิดชอบ” (องุ่น)

“แข่งทักษะอะ สดๆ ร้อนๆ พานักเรียนไปเที่ยวนานๆที่ผ่านมานี้ แต่ความจริงแล้วอะ พี่จะได้ไปต่อระดับภาคทุกปีเลย แต่ว่าปีนี้ส่งหลายอย่าง 3-4 อย่างเลย เอาแบบโครงการคุณธรรมอะ โครงการคุณธรรม ม.ต้น เพราะว่าตั้งแต่เข้ามาทำในปีแรกเลยที่เป็นครูใหม่ๆ บรรจตุลา คิดดูแล้วมันใกล้แข่งทักษะ ผลที่ได้ระดับจังหวัด ได้เหรียญเงิน” (ตาล)

#### 4.3 คุณลักษณะในตัวคุณครู

หนึ่งปัจจัยเงื่อนไขภายในที่ส่งผลต่อการทำงานของคุณครูคือคุณลักษณะในตัวคุณครู (Traits) ได้แก่ (1) คุณครูมีวิธีการจัดการกับความเครียด (Coping) (2) คุณครูมีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth mindset) (3) คุณครูเป็นผู้เข้าอกเข้าใจ (Empathy) ต่อนักเรียนอย่างดี (4) คุณครูรู้จักวางตัวสร้างใจไว้วางใจแก่นักเรียน (Good behavior) และ (5) คุณครูมีทัศนคติที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (Advancement) โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

##### 4.3.1 คุณครูมีวิธีการจัดการกับความเครียด

ความเครียดในการทำงานของคุณครูมีมากมาย เช่น ภาระงานที่มากจนเกินไป การมีปัญหากับบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครอง การได้รับภาระหน้าที่ให้ไปอบรมภายนอกโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งการจัดการต่อความเครียดของคุณครูแต่ละคนมีวิธีการที่แตกต่างกันแล้วแต่ละบุคคล

โดยส่วนมากพบว่า การขจัดความเครียดที่เกิดจากการทำงานของคุณครูคือ การพูดคุยกับเพื่อน คนสนิทและคนในครอบครัว การหากิจกรรมที่ตนเองชื่นชอบ เช่น ดูหนัง ดูซีรี่ย์ ฟังเพลง ดูคอนเสิร์ต ไปเที่ยวในสถานที่ต่างๆ เป็นต้น ขณะที่บางคนระบุว่า การนอนหลับหรือพักผ่อนเป็นวิธีที่ช่วยลดความเครียดลง นอกจากนี้การปล่อยวางหรือบอกกับตนเองว่าทุกปัญหาเดี๋ยวมันจะผ่านไป เดี๋ยวมันจะดีขึ้น ก็เป็นอีกวิธีการที่ช่วยให้คุณครูขจัดความเครียดออกไปได้ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์

“เม้าท์ มีการเม้าท์มอยกับเพื่อน สมมติเจอเหตุการณ์ดีหรือไม่ดี สมมติเราดาวน์ ก็ไปเล่าเหตุการณ์ให้เพื่อนฟัง จะเป็นฟิลสายเม้าท์ ก็จะมีเม้าท์ หลายๆ รอบแล้ว ที่นี้ก็จะเหนื่อยไปเอง ก็จะแบบเลิกเครียดแล้วอะไรแบบนี้อะคะ” (แดงโม)

“ทำในสิ่งที่เราชอบอย่างอยู่ในโลกของตัวเองดูหนังดูซีรี่ย์ไป พยายามอยู่บ้านและก็ไม่เอาเรื่องงานมาคิด ก่อนไปทำงานเวลาที่มีการประเมินอะไรสักอย่าง เราก็จะเปิดเพลงที่แบบปลุกใจเราได้” (พีช)

“ไปพักผ่อนแล้วก็หายอะ ที่เราทำแล้วแฮปปี้ บ๊อบเราก็จะมีแรงกลับมาฮึดทำต่อ ไปหาลูกอย่างจ๊อ(ซ่า) ไปคอนเสิร์ต” (มะนาว)

“คุยกับเพื่อน คุยกับพ่อแม่ ให้เขาได้เตือนสติเรา เพราะว่าในหัวเรามันคิดแต่เรื่องไม่ดี สมมติว่าเราท้ออะ แต่พอเราไปคุยกับพ่อแม่เราหรือเพื่อนสนิทเรา อาจจะเจอกันหรืออาจจะมึนๆในการแก้ปัญหาที่ดีกว่า” (ส้ม)

“ปล่อยวางอะ อะไรที่เราควบคุมไม่ได้หนักก็จะปล่อยไป ทำเป็นเหมือนเรามาเล่นๆ ไปเลย ถ้ายึดถือไว้เราก็จะเครียด มันก็จะท้อ หดหู่ ทางที่ช่วยให้หนูคลายเครียดได้คือปล่อยวางอะ อีกอันคือไปเที่ยว เที่ยวใกล้ๆ แถวนั้นแหละ เที่ยวนู่นเที่ยวนั้นไปกับครอบครัวกันปีละ 2 ครั้งอะไรเงี้ย แล้วก็เล่า เล่าเรื่องทั้งหมดเลยให้ที่บ้าน ฟัง(ซ่า) ไปปรึกษาทางโรงเรียนก็อาจจะไประบายกับเพื่อนร่วมงาน” (เงาะ)

“หลักๆ ก็จะเป็นครอบครัว เป็นคนที่บ้านหรือว่ากับคนรู้ใจเขาก็คอยแบบให้กำลังใจอะไรกับเราประมาณนี้ครับ” (พลับ)

“ให้กำลังใจตัวเองด้วยการฮีบเอาคะ บอกว่าไม่เป็นไร เดี่ยวมันก็ผ่านไป ก็คือมันอาจจะมึนเฟลมีอะไรบ้าง แต่ว่าเราก็อันนี้ไปให้ได้อะคะ ถ้ามันมีปัญหาจะพูดกับเพื่อนหรือว่าเพื่อนร่วมงานแบบนี้มากกว่า คุยกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ด้วยกันว่า โอ๊ะ! ทำไมมันเป็นอย่างนี้” (อรุณ)

“ตอนที่แบบว่าไม่ไหวแล้วใช้ม็ยคะ ตอนแรกก็ปล่อยไปก่อน แล้วก็บอกกับตัวเองว่า เดี่ยวมันก็จะผ่านไปก็บอกแบบนี้ตลอดเดี๋ยวมันก็ผ่านไป เดี่ยวมันก็ดีขึ้น ก็เป็นแบบนี้ตลอด ทุกอย่างมันไม่ได้ Smooth ไปตลอด มันก็จะมึนมีลง แล้วก็ออกไปเจอกับเพื่อนๆ(ซ้ำ)” (ชมพู่)

#### 4.3.2 คุณครุมีกรอบความคิดแบบเติบโต

ในสภาวะหรือสถานการณ์ที่คุณครูประสบกับปัญหา หรือสถานการณ์การทำงานแปลกใหม่ ไม่เหมือนกับสิ่งที่ศึกษาเล่าเรียนมา คุณลักษณะที่ทำให้คุณครูต่อสู้กับการทำงานได้ส่วนหนึ่งเกิดจากมีทัศนคติที่ว่าสิ่งเข้ามาเป็นความท้าทายที่ครูสามารถจัดการกับมันได้ โดยไม่ได้คิดว่าเป็นปัญหาใหญ่ทำให้ทุกกระบวนการทำงานของคุณครูเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ปรับตัว และหาวิธีการรับมือกับมัน อีกทั้งคุณครูยังมีคุยกับตัวเองอยู่เสมอว่าต้องผ่านสิ่งนั้นไปให้ได้ หากผ่านจุดนี้ไปได้จะเป็นอย่างไรต่อไป นอกจากนี้การพยายามไม่คิดบั่นทอนจิตใจตัวเอง ให้มองเชิงบวกและคิดอยู่เสมอว่าเราจะทำอย่างไรให้งานที่ทำออกมาได้ดีที่สุดก็เป็นอีกหนทางในการให้กำลังใจตัวเอง และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ดังคำสัมภาษณ์

“การมาเป็นรก. [รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน] ทำายตรงที่เราไม่ได้เรียนวิชาบริหารมา ในบริบทที่เราเคยเจอมาคือ สอน แต่อยู่ๆ เราต้องมารับหน้าที่แบบบริหารไปด้วย แล้วเราจะต้องมาปรับตัว โดยไม่มีใครสามารถสอนเราได้ นอกจากเราเรียนรู้ด้วยสถานการณ์นั่นเอง” (กล้วย)

“ตอนแรกก็ไม่ได้มองว่าทำทนาย แต่พอไปสัมผัสเด็ก ๆ แต่ละคนก็ทำทนายมาก ๆ เพราะว่าเด็กอย่างมีคนหนึ่งก็คือพฤติกรรมยากต่อการรับมือเพราะเป็นเด็กพิเศษ แล้วเราจะทำยังไงให้เค้าแบบ เรียนหนังสือให้จบ” (พีช)

“เมื่อเจอปัญหาถ้าถามว่าเหนื่อยไหมมันก็เหนื่อยนะ แต่ว่าคิดว่านี่ก็ไม่ได้คิดว่ามันเป็นอุปสรรคอะไรขนาดนั้น เราก็ทำสิ่งที่เราทำไปทำเพื่อเด็กมันก็เลยรู้สึกไม่ได้หนักหนาอะไร” (มะนาว)

“มันเป็นสิ่งที่เราต้องเรียนรู้เนาะ ถ้าเราปรับตัวไม่ได้มันก็จะอยู่ด้วยความทรมานแบบ เมื่อไหร่จะวันศุกร์ เมื่อไหร่จะได้กลับบ้าน เมื่อไหร่จะได้ทำนั่นทำนี่ ซึ่งการรอคอยแบบนี้จะทำให้เวลามันนานเนาะ แล้วเราก็ไม่มีความสุข มันก็บั่นทอนเราก็พยายาม มันก็ต้องปรับตัวเนาะ ถ้ามองไปเครียดกับตรงนั้นมันก็อยู่ยาก” (มะพร้าว)

“ด้วยรายวิชามันเน้นปฏิบัติเป็นกลุ่มด้วยไงคะ พอมันเป็นกลุ่ม เด็กก็ชวนกันเล่นชวนกันคุยจึงมีความทำทนายที่ว่าเราต้องหา หาวิธีมาเพื่อที่จะทำให้เด็กมันได้ความรู้ ทักษะ หรือทำยังไงให้มันตั้งใจ อย่างวิชานี้มันเป็นเรื่องเกี่ยวกับทักษะอย่างอะ ถ้าเราไม่มีทักษะแล้วเราจะทำยังไง ก็บอกเด็กประมาณนี้ค่ะ” (เงาะ)

“มันเป็นความทำทนายค่ะ ที่ว่าเวลาเราได้รับมอบหมายมา 1 ชิ้นแล้วเนี่ย เราจะทำอย่างไร ให้มันออกมาดีที่สุด แต่บางทีอะงานที่เราได้รับมาถ้าเรา มีอยู่ช่วงหนึ่งก็เครียดกับงานพิเศษเยอะกว่างานสอน จนสุดท้ายแล้วมาตั้งคำถามว่า เรามาสอนหนังสือหน้า งานพิเศษอะแค่นี้ไหนแค่นั้นละกัน ทำให้ดีที่สุดแต่สุดท้ายแล้วอะขอเป็นเนื้องานสอนดีกว่า” (องุ่น)

“ปัญหามันต้องมีอยู่แล้ว น่าจะความท้าทายมากกว่าเพราะแต่ละวันเราไม่รู้เลยว่าอะไรจะเข้ามา แต่ละวันไม่เหมือนกันสักอัน อย่างบางงานเนี่ย ทุกอย่างที่เราเข้ามา มีแต่ด่วนกับด่วนมากเท่านั้นละ สิ่งวันนี้เอาพรุ่งนี้ก็มี(ซ้ำ)” (ตาล)

“มันเป็น Challenge มากชอบแบบ มาเลย เข้ามาเลย ชอบความท้าทาย มันเป็นเรื่องที่แบบว่าเออก็คงมีเหตุผลของมันอะคะที่ทำให้เราต้องเจอกับสิ่งนี้ก็แค่ อ๊ะถ้าเหมือน ถ้าโลกส่งสิ่งใดมาให้ฉัน โอเคฉันก็จะรับไว้แล้วดูสิว่าข้างหน้ามันจะเป็นยังไงต่อ ถ้าฉันผ่านจุดนี้ไปได้แล้ว ไม่เคยคิดว่ามันเป็นอุปสรรคนะคะ มันเป็น Challenge ตลอดเลย” (ชมพู)

#### 4.3.3 คุณครูเป็นผู้เข้าอกเข้าใจต่อนักเรียนอย่างดี

คุณลักษณะของคุณครูอีกประการที่สำคัญคือ การเข้าอกเข้าใจนักเรียนในทุกมิติ อาทิ ตัวตนของนักเรียน ความชอบ ความถนัด รวมถึงมิติของปัญหาที่นักเรียนประสบอยู่ ซึ่งการเป็นครูที่เข้าอกเข้าใจนักเรียนเป็นอย่างดีนั้นจะช่วยให้เราสามารถพัฒนานักเรียนตามตัวตนของเขาได้ เมื่อครูพัฒนานักเรียนแต่ละคนได้ถูกจุดสามารถทำให้นักเรียนเติบโตได้อย่างดีในเส้นทางของเขาเหล่านั้น ดังตัวอย่าง

“เราต้องเข้าใจนักเรียน ไซ้ ในที่นี้ต้องทะลุไปถึงพื้นฐานครอบครัวของเขาด้วยคะ มันสื่อพฤติกรรมออกมาทางโรงเรียน แบบพฤติกรรมในห้องอะ มันจะสื่อว่าที่บ้านมันเป็นอย่างไร อืม หลักๆ ก็คือเราต้องเข้าใจและเห็นใจเด็ก” (กล้วย)

“เอาทำตามหน้าที่ก่อน 1 มีหน้าที่สอนไซ้ใหม่ อย่างน้อยก็สอนด้วยความตั้งใจ ไม่ใช่สอนแบบส่งๆ เขาเรียกว่าคือ ต้องเข้าใจเด็กอะ ไม่ใช่แบบว่า มีหน้าที่นักเรียนกับครู ผู้สอนกับผู้ที่ถูกการสอนไซ้ใหม่ แต่ว่าเราต้องรู้ถึงปัญหาด้วย อย่างสมมติว่าเด็กคนนี้ อย่างเช่น เขาไม่ส่งงาน ปัญหาเขาคืออะไร ไซ้ เขาอาจจะมึนปัญหาที่บ้านก็ได้ เราก็ต้องคอยดูว่า เออมันเกิดจากอะไร เราจะช่วยแก้ปัญหาให้เขาได้ไหม” (มะนาว)



“เป็นฟังเสียงเขาแล้วก็นึกถึงใจของเค้าอะแล้วก็มองไหนว่าเราจะพัฒนาเขาไป  
ในทางไหนเพราะว่าคุณครูคนคนหนึ่งอะมองเด็กอะเราจะเห็นในความสามารถ  
ความถนัดของเค้าซึ่งเราจะสามารถทำให้เขาพัฒนาไปในทางนั้นได้ยังไงครับ”  
(มะพร้าว)

“สอนเองด้วยก็จะเข้าใจปัญหาของเด็กแต่ละคนว่า อะ คนนี้สไตล์การเรียน การ  
เข้าใจของเขาคืออะไร คนนี้มีปัญหาตรงนี้เราต้องจัดตรงไหน แต่ละปีมันจะไม่  
เหมือนกันซึ่งก็พยายามปรับมาทุกปี” (ส้ม)

“อันดับแรกถ้าเป็นครู เหมือนเราต้องรักและเข้าใจดี เรามองตามองหน้าเด็ก เรา  
รู้ว่าเด็กอะเค้ามาที่นี้เค้า ต้องการความรู้ใช้ใหม่ ถ้ามาบ่น มาด่า มาว่านักเรียน  
อย่างเดียวกันไม่ใช่ เราก็ต้องค่อยๆ สอน ค่อยๆ อธิบาย ไม่ใช่แค่อธิบายให้นักเรียน  
รู้อย่างเดียว นักเรียนต้องปฏิบัติได้ด้วย” (แอปเปิ้ล)

“ดูที่เด็กด้วยว่าเด็กแต่ละคนไม่เหมือนกันอะ ต้องคนนั้นเป็นยังไงเหมือนเรา  
อาจจะไม่ได้สอนเค้าเหมือนให้ถูกจริต เราไม่ได้เน้นเจาะจงไปว่าแบบวิชาการจำ  
หรือกิจกรรมจำ เราดูพฤติกรรมดูต่างๆ ด้วย สอนวินัยสอนอะไรอื่นๆ ด้วย” (เงาะ)

“ส่วนตัวผมคิดว่าเราจะต้อง inspired นักเรียนให้ได้ประมาณว่าเราควรจะเป็น  
แบบเพื่อนที่คอยช่วยเหลือเขา แล้วเรื่องการเรียนหรือว่าในเรื่องอื่นๆ เป็นที่ปรึกษา  
ให้เขาได้อย่างนี้ครับ อาจจะเป็นแบบหัวหน้าแก๊งอย่างนี้ครับ(ขำ)” (พลับ)

“น่าจะเป็นครูที่มีความเข้าใจผู้เรียนอะคะ สามารถเข้าใจเขา เราไม่สามารถเข้าใจ  
เขาได้ทั้งหมดหรอก แต่เข้าใจให้มากที่สุดและสามารถเป็นที่ปรึกษาที่รับฟังเขาได้  
แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องสปอยเขาไปตลอด มันจะต้องมีทั้งไม้อ่อน ไม้แข็ง  
ให้เขา” (องุ่น)



ต้องเอาใจใส่นักเรียนละมั้ง พี่คิดว่านะ ต้องเอาใจใส่ผู้เรียนก่อน เพราะว่าแต่ละคนนี่ ไม่เหมือนกันเลย และแต่ละห้องไม่เหมือนกันเลย อย่างเช่นอะ ห้องนี้ มีเด็กพิเศษ 5 คนแบบงี้ พอเข้าใจแต่ละห้องปั๊บเราก็ต้องเข้าใจต่อว่าแต่ละคนมันเป็นยังไง คือผ่านมาเดือนนี้เราก็จำหน้าเด็กได้ละไง นายนี้มันไม่ส่งงานเลยชอบโดดเรียน นั่นแหละ เราต้องมีวิธีการเค้นกับเขา” (ตาล)

“สิ่งแรกเลยคือต้องรู้จักการเข้าใจอะ ต้องเข้าใจเด็ก เพราะว่าเด็กแต่ละคนไม่เหมือนกัน ไซ้คะตัวบุคคลเนี่ยมันไม่เหมือนกัน ถ้าเกิดแบบว่าเราไม่เข้าใจอย่างงี้นะแล้วเราจะเอาตัวเราว่าอย่างเดียวงี้ เด็กมันก็ไม่เกิดความสำเร็จอะ พอเข้าใจมัยคะ แล้วก็ต้องมีความเมตตาให้กับเขา ต้องเป็นคนใจเย็นเป็นระดับหนึ่งคะ” (ชมพู่)

#### 4.3.4 คุณครูรู้จักวางตัวเพื่อสร้างความไว้วางใจแก่นักเรียน

การวางตัวของคุณครูให้นักเรียนไว้วางใจเป็นอีกหนึ่งคุณลักษณะที่คุณครูกล่าวถึงเพราะว่าเมื่อครูเป็นพื้นที่สบายใจให้นักเรียน ทำให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการขอความช่วยเหลือต่างๆ จากนักเรียนเหล่านั้น โดยพฤติกรรมของการวางตัวของครู เช่น เข้าถึงง่าย เปิดโอกาสให้นักเรียนพูดคุยปัญหา ให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่องไม่เฉพาะแค่เรื่องเรียน ไม่ดูด่าว่ากล่าว เป็นพื้นที่สบายใจ ไม่ทำตัวให้นักเรียนเกรงกลัวจนเกินไป ดังตัวอย่าง

“พยายามทำตัวให้เป็นเพื่อนมากที่สุด แล้วเด็กก็เล่าเปิดใจ แล้วก็เชื่อมโยงไปสู่ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เลยเธอ เพราะส่วนใหญ่แล้วครอบครัวของเด็กที่นี้เป็นครอบครัวมีปัญหา” (กล้วย)

“น่าจะเป็นครูที่ทำให้เด็กไว้วางใจ ให้เขารู้สึกรักและเคารพเราโดยที่เราไม่ต้องดูด่า เขา พยายามทำตัวเหมือนวางตัวบทบาทเป็นครู แต่ว่าให้เขาสบายใจที่จะพูดกับเรา สมมติเวลาเขาทำผิดอะไรอย่างงี้เพิ่งมาสังเกตช่วงหลังๆ ว่าเด็กอะเวลาทำอะไรผิด ไม่ว่าจะห้องใดเขามักจะมาบอกเราก่อน เพราะว่าเราแบบไม่ได้ดูด่าเขา อะไอย่างนี้อะคะ” (แตงโม)

“เราคิดว่าเป็นครูที่มีความเข้าถึงง่าย เหมือนแบบนักเรียนสามารถเข้ามาพูดคุยได้ คุยเล่นกับเราได้ แต่ก็แบบไม่ใช่มาเล่นหัวแบบนี้นะคะ(ฮา) เวลาเด็กมีปัญหาที่มาถามเราได้ ไม่ได้เป็นแบบ ครูที่เคร่งเกินไปอะไรก็ต้องเรียนเน้นวิชาการ จนนักเรียนเครียด คือมีความเป็นเพื่อนอะ คือสามารถคุยเรื่องอื่นๆ ที่ไม่ใช่การเรียนได้อย่างเดียว” (พีช)

“จริงๆ ผมว่าน่าจะอยู่ที่การวางตัวมากกว่าครับ ถ้าอย่างที่ยกมาว่าเราตั้งกำแพงไว้สูงนะครับ เราทำตัวเหมือนแบบคนศักดิ์สิทธิ์อย่างนี้ ห้ามมายุ่งกับฉันนะ นักเรียนก็จะไม่เข้าใกล้ครับ” (พลับ)

#### 4.3.5 คุณครุมีทัศนคติที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นั้นย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตัวคุณครูเองและได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดี การมีทัศนคติความต้องการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอของคุณครู อาทิ การศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้น การอยากพัฒนาเทคนิคการสอน การอยากพัฒนาสื่อการสอน กิจกรรมการจัดกาเรียนรู้ต่างๆ และความต้องการพัฒนาภาษาต่างประเทศ หรือตัวเนื้อหาที่ครูเองนำไปให้ความรู้แก่นักเรียน ซึ่งส่วนมากที่กล่าวมาไม่ได้เป็นการพัฒนาเฉพาะตนแต่เป็นการเพิ่มทักษะ ความสามารถของตนเพื่อส่งต่อไปยังนักเรียนหรือโรงเรียนของตนเองด้วย

“บางที่ไฟมันก็มีอดเนาะ จากเดิมที่เราเคยฝึกสอนแค่วิชาเดียวอย่างงี้ แต่พอมาสอนเราต้องสอนทุกวิชา เพราะฉะนั้นการเหมือนการเตรียมตัวการทำสื่อของเราอย่างงี้ แบบศักยภาพมันก็จะลดน้อยลงไป ไฟในความมุ่งมั่นมันก็จะลดลง ก็อยากจะพัฒนาพวกเทคนิควิธีการใหม่ๆ อะอย่างงี้จะอะคะ จริงๆ เหตุผลนี้ด้วยที่ทำให้ไปเรียนต่อป.โท เพื่อที่แบบจุดไฟให้ตัวเอง” (แดงโม)

“เกี่ยวกับการสอนเพราะโลกเราเป็นพลวัตหมุนเวียนเราตลอดเวลาใช้ใหม่ เราก็ต้องเรียนรู้ไปตลอดเวลา ทั้งเทคโนโลยีที่เข้ามา สมมติเป็นโจทย์คณิตศาสตร์ สแกนปุ๊บคำตอบออกมาเลย หรือภาษาอังกฤษนักเรียนก็จะถ่ายรูป Google

อะไรแบบ Google photo อะไรอย่างนี้ เราต้องไปให้ทัน เราต้องให้ทันโลกที่หมุนไปเรื่อยๆ เทคโนโลยีอะไรที่เข้ามา เราก็เอามา applied เข้ามาเรื่อยๆ เราไม่มีวันสามารถหยุดเรียนรู้ได้” (แอปเปิ้ล)

“พัฒนาตนเองด้านเทคนิคการสอนให้มากขึ้น อาจจะเป็นนวัตกรรมก็ได้คะ นวัตกรรมการสอนโดยใช้ตัวสื่อแล้วก็เค้าเรียกว่าอะไร พัฒนาเน้นการลงมือปฏิบัติประมาณนี้คะ” (เงาะ)

“พัฒนาเรื่องการจัดการเรียนการสอนครับ อยากจะเป็นครูที่แบบเข้าใจเด็กได้มากกว่านี้ อยากมีกิจกรรมที่ทำให้เขากระตุ้นเกิดการเรียนรู้หรือว่าทำให้เขาแบบ inspired ในการเรียนภาษาอังกฤษ ผมเป็นครูภาษาอังกฤษเนาะก็อยากจะให้เขาสนใจอยากพัฒนาเรื่องการสอนให้มากกว่านี้ครับ” (พลับ)

“อยากพัฒนาในเรื่องของภาษาคิดว่าตัวเองยังไม่แน่นพอนะคะต้องศึกษาเพิ่มตอนนี้ก็มีความคิดที่จะเรียนต่อ ป.โท อยู่คะตอนนี้ ก็คิดอยู่ 2 อย่างนะคะ คือบริหารไม่ก็ตรงสาขาตัวเองเลย” (ชมพู)

#### 4.4 ความมั่นคงในอาชีพการทำงานและสวัสดิการ

การเป็นข้าราชการครู มีข้อดีหรือมีสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนเข้ามาสอบกันอย่างมากมาย เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ได้รับเงินบำนาญบำนาญ สิทธิในการรักษาพยาบาลทั้งของตนเอง และคนในครอบครัว สิทธิค่าเล่าเรียนและเลี้ยงดูบุตร การกู้เงินสำหรับที่อยู่อาศัย เป็นต้น ดังนั้นการสอบเป็นข้าราชการครูจึงทำให้บุคคลมีความสนใจและต้องการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามาในโครงการครูคืนถิ่นทำให้ได้กลับบ้านโดยไม่ต้องทำการโยกย้ายสถานที่ทำงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าครูคิดว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง มีสวัสดิการดี จึงทำให้เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้ครูมีการทำงานต่อไป

“เรามีงานที่มันเป็นงานหลักแหล่งงานมั่นคงแล้วเจ๊ เราก็ทำไปตามนั้นไม่เครียดอะไร” (เงาะ)

“เราก็ได้แรงใจจากครอบครัวอยู่ อย่างล่าสุด ที่แม่ไปหาหมอจะต้องผ่าตัด ถ้าไม่มี สิทธิข้าราชการจะต้องเสียเงิน 2-3 แสน แต่ว่ามีสิทธิก็ไม่ได้เสีย คือรู้สึกว่ามีแม่จะ ภูมิใจมาก ก็เลยทำให้เรารู้สึกภูมิใจด้วยว่าเออแม่ดีใจในตัวเราแบบนี้” (ตาล)

“คือเห็นว่ามันเป็นอาชีพที่มั่นคง เหมือนที่เคื่อบอกกันมาเนาะ แล้วก็เด็กด้วยคะ ตอนนี่คือคิดว่ามันคงจริงๆ แบบว่าได้เงินเดือนน้อย แต่นานๆ อย่างนี้จะคะ” (ชมพู่)

#### 4.5 การได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนด้านต่างๆ ในโรงเรียน

การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนต่างๆ เป็นปัจจัยเงื่อนไขภายนอกที่ทำให้คุณครูเกิด ความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงาน และทำให้คุณครูยังคงอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้โดยไม่ทำการลาออก สามารถแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ (1) การได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อที่สูงขึ้น การ อบรม ความช่วยเหลือต่างๆ และ (2) การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

##### 4.5.1 การได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อที่สูงขึ้น การอบรม และอื่น ๆ

แรงจูงใจภายนอกที่ทำให้คุณครูมีความมุ่งมั่น ความพยายามในการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนในการเติบโตของสายอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการ ให้ความช่วยเหลือเมื่อพบว่าคุณครูมีความทุกข์จากภาระงานที่มากจนเกินไป การให้อิสระใน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยเป็นทุนที่ได้รับจากโครงการฯ การฝึกอบรม และสิ่งเหล่านี้ ส่งผลต่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน เมื่อตอบสนองต่อความพึงพอใจของคุณครูแล้ว สามารถสร้างการคงอยู่ในการทำงานได้ ดังนี้

“ถ้าเป็นอย่างเขต ก็จะเป็นพวกการอบรม การพัฒนาตัวเอง” (แตงโม)

“การเรียนป.โท นี่ก็เป็นการสนับสนุนอย่างหนึ่ง คือผอ. เขาก็สนับสนุนให้เราไป เรียนป.โท จะเรียนที่ไหนก็ได้หมดเลย อย่างเช่น บริหารเนี่ยผอ.เขาก็ถามอยู่เสมอ ว่าเรียนเป็นยังไงบ้าง ตอนนี่ทำอะไรอยู่” (ส้ม)

“โรงเรียนสนับสนุนอะไรบ้างหรือคะ ก็เรื่องเงินส่งให้เราไปอบรม สงสัยอยากให้เราก้าวหน้า ส่งไปเรื่อยๆ เนี่ยอาทิตย์หน้าก็จะไปอบรมต่างจังหวัดอีก” (ตาล)

#### 4.5.2 การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ

ในการทำงานราชการเราพบว่าการทำงานมีกระบวนการทำงานหลายขั้นตอน ในการเบิกงบประมาณเพื่อทำโครงการต่างๆ รวมไปถึงจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์เช่นกัน หากได้รับอิสระจากหัวหน้างาน มักส่งผลต่อการทำงานของคุณครู ซึ่งส่วนใหญ่ คุณครูรู้สึกสบายใจ ไม่อึดอัด เมื่อมีความประสงค์ขอเบิกจ่ายงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ อุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ นักเรียน ผู้อำนวยการมักให้อิสระในการใช้จ่าย หรือให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ทำให้เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อตัวคุณครูไปด้วย

“พอดีเป็นการเงิน แล้วก็มีขอ. แบบว่าค่อนข้างให้อิสระในการใช้จ่ายเงินในการสนับสนุนนักเรียนอย่างเจี้ยคะ ไม่ได้ขนาดมีงบเท่านี้เราอาจจะเกินได้นิดหน่อย แต่ก็จะมีงบสนับสนุนซื้อพวกอุปกรณ์ต่างๆ เอาไว้ทำสื่อ เอาไว้ทำแบบฝึกหัดให้เด็กโดยไม่ค่อยได้จำกัดเท่าไร ถ้าทำเพื่อนักเรียนนะคะก็จะพิลแบบซื้อเต็มทีเลย” (แดงโม)

“บางทีก็จะมีงบให้ แต่งห้องเรียน เอาไว้ซื้ออุปกรณ์ เล็กๆ น้อยๆ” (มะนาว)

“สนับสนุนอันดับแรก เรามีงบที่จะนำครูทำกิจกรรมต่างๆ หรือว่าอยากทำอะไรเรา มีงบเหมือนเป็นแผนงบประมาณ วางแผน แผนอะไรนะ งบประมาณราชการอย่างจี้คะ เราอยากทำอะไรเราสามารถเสนอ ท่านผู้บริหารก็ Support ลงมา” (แอปเปิ้ล)

“อย่างเวลาเขียนโครงการตอนนั้น ขอซื้อจักรอย่างเขาก็ให้มา เปลี่ยนสื่อพรอมอะไรอย่างจี้ตอนนั้นครูเปลี่ยนอุปกรณ์พวกนั้นไปแล้วรอบหนึ่งนะ ไปของบมา เปลี่ยนอะไรมอ. เขาสนับสนุนอยู่คะ” (เงาะ)

“ถ้าเป็นด้าน Facilitate ก็ได้จากหน่วยงานนะครับ สมมติว่า แบบสื่ออะไรอย่างนี้ ผมอยากจะจัดกิจกรรมอันนั้น อันนี้ ผมก็ขอไปซื้ออะไร ก็จะมีงบประมาณจากโครงการมา ให้แต่ถ้าพูดในเรื่องของการ Support” (พลับ)

“ส่วนอีกอย่างในการของบโครงการเขายังให้อิสระอยู่ ในต้นปีเราจะขอ เราสามารถขออะไรก็ได้ตามที่เราได้เขียนไว้ได้เลยยังไงก็ได้ถ้าเราได้ในกิจกรรม” (ताल)

“โรงเรียนศัพท์พอร์ทดีค่ะ ด้วยบริบทนี้คือก็ช่วยศัพท์พอร์ทๆ ทุกอย่าง เพราะว่างานเรามันมีหลายโครงการในการรับผิดชอบ ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์เรามีอยู่แล้ว ยกเว้นบางอย่างที่เราต้องมีของเราอยู่แล้ว เช่น โน้ตบุ๊กหรือว่า iPad หรือว่าสายต่อจี้ เราต้องซื้อเอง แต่พูดถึงในห้องมันก็มี มีให้อยู่แล้ว เช่น โปรเจคเตอร์หรืออะไรก็มีอำนวยความสะดวกให้อยู่ค่ะ” (องุ่น)

“ได้รับค่ะ Support คือเค้าก็ให้บเราอยู่นะคะ เช่น การจัดกิจกรรมค่าย ขอพูดถึงกลุ่มสาระก่อนนะคะ เราจัดกิจกรรมค่ายเราก็จะต้องขอมาจากโรงเรียน มันก็เป็นจำนวนเงินหลายบาททางโรงเรียนก็สนับสนุน แต่ว่าต้อง List หน่อยว่าเราจะเอาอะไรไปบ้าง” (ชมพู่)

#### 4.6 ความผูกพันต่อโรงเรียน นักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คุณครูยังไม่ตัดสินใจทำเรื่องย้าย หรือลาออกจากโรงเรียนเกิดจากเมื่อผ่านการทำงานไปสักระยะหนึ่งจะเกิดความผูกพันกับห้องที่ และมีความสุขเมื่อได้เจอ นักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ชุมชน ที่ผ่านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เนื่องจากโรงเรียนเป็นขนาดเล็กหรือขนาดกลางทำให้ปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในชุมชนรู้จักคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี นอกเหนือจากความผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแล้ว ยังพบว่าการสอนกับนักเรียนนั้นสนุก เกิดความสบายใจเพราะเป็นบ้านของตนถึงแม้ระยะทางในการกลับบ้านเกิดนั้นไกล แต่อย่างไรก็ตามมีจุดร่วมที่ใช้ในชีวิตประจำวันมีความคล้ายหรือเหมือนกันคือ ใช้ภาษาท้องถิ่น อาหารการกินเหมือนกัน วัฒนธรรมท้องถิ่น นอกจากนี้การอยู่กับที่บ้านก็ช่วยลดค่าใช้จ่ายของคุณครูได้เช่นกัน



“ถ้าเรื่องการย้ายก็ยังไม่มีความคิดนั้นนะคะ แบบว่ายังแฮปปี้ที่อยู่โรงเรียนนี้แฮปปี้ดีอยู่ หลักๆ ก็อาจจะเป็นแบบว่าเด็กที่โรงเรียนพูดง่าย สอนกันได้ไม่ได้เด็กดีก็การทำงานกับเพื่อนร่วมงานก็โอเค เราไม่ได้มีปัญหากับใคร” (แดงโม)

“อยู่ตรงนี้ก็ยังไม่โอเคมีความสุขอยู่ คือรู้สึกว่าย้ายมันก็ไม่ได้แฮปปี้ มันก็มีความสุขนักเรียนก็น่ารัก เราก็ค่อนข้างกับที่นี้แล้วอะไรอย่างเงี้ย ก็เลยอ่ะ อยู่ต่อไปก่อนอนาคตค่อยว่ากันอีกทีจริงๆ ก็เป็นเรื่องความสบายใจแหละ อยู่ที่นี่มันหลายๆ อย่าง 1 นักเรียนที่นี้น่ารัก 2 เพื่อนงานอะแหละ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่จะกัน สมมติมีงานๆ หนึ่งใช้ไหม โรงเรียนขนาดเล็กเนาะ พอมีงานทุกคนจะมารวม ร่วมมือช่วยกัน ไม่มีการแบ่งว่า อะนั่นงานเธอ นี่งานฉัน ถ้าเป็นงานโรงเรียนนะ ทุกคนจะช่วยกัน” (มะนาว)

“ตอนแรกก็ไม่ได้คิดเรื่องย้าย แค่ว่าเป็นเด็กๆ อะมันเพราะว่าเราพยายามทำอย่างเงี้ยก็ที่อยู่เชื่อว่าครูทุกคนที่ยังอยู่ก็เพื่อเด็กๆ เพราะว่าผลตอบแทนมันไม่ได้สูงมากเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ บางทีก็แค่เด็กอยู่เฉยๆ ยังเห็นพฤติกรรมเขาเล่นกัน หรือบางทีเขาแสดงออกโดยไม่รู้ตัวมันก็เป็นความไร้เดียงสา หรือสติของเขา มันทำให้เรามีแรงฮึดสู้กับการทำงานต่อไป” (มะพร้าว)

“รู้สึกที่นี้อะอบอุ่นดี ให้ความร่วมมือดี ผู้ปกครองเข้าใจ เรา รู้สึกว่าเขาให้ความร่วมมือ มีที่ 1 ก็คือ ความสบายใจเนาะ ค่าใช้จ่ายแล้วก็โอกาส ก็คือโอกาสในการย้ายอะ เรา รู้สึกว่าของสำหรับเราอะมันน้อย เพราะว่าเราอยู่ใกล้บ้านอยู่แล้ว เราไม่มีเหตุผลอะไรที่จะต้องย้าย เรา รู้สึกว่าเหตุผลเรามันไม่เพียงพอที่จะย้ายอะนักเรียน ความผูกพันถ้าเราย้ายไปอะ เรา รู้สึกว่าแล้วใครจะสอนเด็ก ใครจะมาคือที่เรายังอยู่เราไม่ย้าย เพราะว่าเราก็ส่งสารนักเรียนแหละ ถ้าเราไปแล้วใครจะมาอยู่แทน ใครจะอยากย้ายมาที่นี้ การใช้ชีวิตมันก็จะยาก” (ส้ม)

“ยังอยากอยู่ที่นี้ สนุก กับการที่เราจะสอนเด็กนักเรียนที่นี่ เพราะเด็กที่นี่ด้วย บริบทโรงเรียน เด็กทุกเพศทุกวัยอยู่เนี่ย ทั้งเด็กที่เก่ง เด็กที่ปานกลาง และเด็กที่มีความหลากหลาย แล้วก็เด็กที่น่ารัก เพื่อนร่วมงาน ก็ Support เรา ไม่ได้แบ่งว่าฉันเป็นคนหญิง คุณนายหรือฉันอะไรอย่างนี้ เคาก็ช่วยเหลือ” (แอปเปิ้ล)

“ต้องคอยบีบตัวเองตลอดอะครับ เป็นนักเรียนแล้วกันครับ ความร่วมมือของนักเรียนทำให้เราเอี่ยวมาจิตใจเราได้ นักเรียนตั้งใจเรียน นักเรียนทำได้อะไรอย่างนี้ครับ ถ้าในเรื่องของการทำงานก็เป็นเพื่อนครูเป็นส่วนใหญ่ ที่เขาก็เข้าใจเราเนะที่คอยสนับสนุนเราประมาณนี้ครับ” (พลับ)

“ถ้าพูดถึงเหตุผลที่ 1 ยังรักในอาชีพครูอยู่ อันนี้คือเหตุผลที่หนึ่งที่ยังไม่ลาออก ยังมีความรู้สึกว่ายังมีความสุขที่ได้อยู่กับเด็กๆ ได้สอนเด็กๆ ถึงแม้ว่าบริบทของเด็กมันจะดื้อไปบ้างแต่ก็แบบตามประสาเด็กอะคะ 2 ที่ยังไม่คิดอยากจะย้าย เพราะว่าบริบทของโรงเรียนที่อยู่อะเรามีความสุขในการทำงานด้วย 1 ตัวของนักเรียน 2 ตัวเพื่อนร่วมงานมันก็เลยทำให้เรามีความสุขแล้วไม่อยากจะย้ายงานคะ” (องุ่น)

#### 4.7 ระบบชีวิตนิเวศวิทยาที่เกื้อหนุนคุณครู

การเกิดพฤติกรรมการทำงานของคุณครูไม่สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยภายในของตัวครูเองเพียงปัจจัยเดียว แต่เป็นเรื่องความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในตัวบุคคล คุณลักษณะของคุณครู และปัจจัยสิ่งแวดล้อมจากภายนอก ซึ่งผ่านกระบวนการหรือการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ในบริบททเวดล้อมในระบบกลาง (Meso-system) มีความสำคัญต่อการทำงานของครู ประกอบไปด้วย (1) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (2) การได้รับสนับสนุนจากคนในครอบครัว (3) การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากชุมชน (4) การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน และ (5) การได้รับความเคารพ และความไว้วางใจจากนักเรียน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

#### 4.7.1 การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยภายนอกอย่างหนึ่งที่สนับสนุนให้การทำงานของคุณครูราบรื่น และทำให้ระบบการทำงานที่ต้องร่วมมือกันสำเร็จไปได้ด้วยดี นอกจากนี้การที่คุณครูได้รับแรงจูงใจที่ชัดเจนทำให้ได้รับรู้ถึงภาระหน้าที่ของตนเอง หากคุณครูรับรู้ได้ว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่เอาเปรียบ พร้อมช่วยเหลือ สม่่าเสมอ และได้รับการคำชมเชยไม่ว่าจะเป็น จากการพูด หรือการได้รับรางวัล ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของคุณครู นอกจากทำงานได้ดีแล้ว บริบทสิ่งแวดล้อมที่ดียังสามารถช่วยให้คุณครูเกิดความผูกพัน ความสบายใจและมีความสุข

“ส่วนใหญ่เค้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็กก็จะแบบนั่งช่วยเหลือกันทำงาน สมมติว่ามันมีงานด่วนจริงๆ แล้วก็ต้องช่วยเหลือกัน เราก็แบ่งงานกันไป คนนี้รับหัวข้อนี้ไป คนนี้จ่ายนี้รับอันนี้ไป สุดท้ายแล้วก็เอามารวมงานกัน” (กล้วย)

“เพื่อนร่วมงานค่อนข้างให้การสนับสนุนอย่างดี ไข่คะเขาไม่ไม่เคยเอาเปรียบเรา อะไรอย่างเงี้ยอะคะ เวลาแบ่งเงินเดือนเออ อะไรเอออย่างเงี้ยอะคะ เขาก็จะให้เราเยอะกว่าเปอร์เซ็นต์เยอะกว่า” (แตงโม)

“มันเหมือนได้เพื่อนร่วมงานที่ดีด้วยแหละ เขาพยายามช่วยเหลือเรา ตอนนั้นเราเป็นข้าราชการคนเดียวเนาะคนอื่นเข้าเป็นลูกจ้าง แต่เค้ามีอะไรก็ช่วยเราและก็ผ่านมาได้ และเพื่อนร่วมงานเขาก็แบบเหมือนคุยกับเราได้ทุกอย่างเลย แบบ มีอะไรก็ปรึกษากัน อย่างเวลาเราทำงานขอความช่วยเหลือแบบนี้ได้ไหม อย่างเวลาเขต เรียกไปประชุมหรืออบรม อันไหนที่ สามารถเฉลี่ยๆ ช่วยกันได้เขาก็อาสาไปให้” (พีช)

“เราต้องเข้าใจว่าเขาเป็นผู้ใหญ่อายุเยอะแล้ว งานที่แบบเอกสารที่ต้องฝากให้ทำ เขาก็จะแบบอาจจะทำไม่ได้เทคโนโลยีอย่างนี้ เราก็เข้าใจว่า ก็ทำเราทำทางนี้ไป ส่วนเค้าก็ไปซ่อมท่อ ซ่อมไฟ ตัดหญ้า อะไรอย่างนี้ไป ซื่อของทำอาหารเตรียมนั่นเตรียมนี่ Support ซึ่งเราก็ไม่ต้องไปทำส่วนนั้นอย่างเงี้ยอะครับ” (มะพร้าว)

“ครูในโรงเรียนเขาก็เข้าใจเวลาที่เราอะไปกรุงเทพ เดินทางไปกลับ บางทีมาสายก็ไม่ดูไม่ว่าเขาก็เข้าใจ ส่วนเรื่องวัสดุอุปกรณ์ทำนองนั้นจะไม่มี แต่ว่าเหมือนกับว่าสมมติว่ามีงาน มีโครงการที่คุณครูต้องไปทำ แต่เราไม่ว่างเขาก็จะไม่ลงชื่อเรา เขาจะให้ครูคนอื่นทำแทน” (ส้ม)

“การมีเพื่อนร่วมงาน มีพี่ๆ ที่น่ารัก มีเพื่อนร่วมงานที่ดี คือเพื่อนร่วมงานที่ดีเนี่ย เป็น เหตุผลหนึ่งที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เหมือนแบบเราอยู่ด้วยกันแบบเป็นพี่น้อง ช่วยเหลือกัน ก็ยังช่วยดูแลกันเหมือนแบบเป็นครอบครัว โรงเรียนเนี่ยส่วนมากจะเป็นวัยที่ 30 เอะ 20-30 ใ้มั้ย 50 มีประมาณ 20% เข้าใจกันไร๊ ก็ยังไม่อยากย้ายไปที่โรงเรียนที่แบบมีอาวุโสเยอะๆ” (แอปเปิ้ล)

“บางทีก็ร้อง.ผอ เพื่อนร่วมงานเราก็บอกพวกคำชมอะ ได้รับคำชมอะคะ เวลาทำอะไรก็ อ้อย! สวยจังเลย(ซ้ำ) อ่า มีคำชมต่างๆ” (เงาะ)

#### 4.7.2 การได้รับสนับสนุนจากคนในครอบครัว

การได้รับการสนับสนุนทางจิตใจผ่านครอบครัวเป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้คุณครูคลายความเครียดและความกังวลลงไปได้โดยมักเกิดจากการกลับไปอยู่ด้วยกันที่บ้าน พูดคุยซึ่งกันและกัน การอยู่ในพื้นที่ปลอดภัย การได้กลับไปรับประทานอาหารเช้าคุณแม่ ได้รับความอบอุ่นจากคนภายในบ้าน อีกทั้งที่ตั้งของโรงเรียนที่ไม่ห่างไกลจากตัวบ้านมากนักซึ่งที่กล่าวมาพบว่า ทั้งคำพูดและการกระทำของครอบครัวมีความสำคัญต่อจิตใจของคุณครูเป็นอย่างมาก เมื่อคุณครูมีสภาพจิตใจที่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ดีตามมา

“ผ่านมาได้ก็เพราะบ้านเราเนี่ยอบอุ่นที่สุดแล้วแหละกลายเป็นอบอุ่นและผูกพันกับตรงนี้ไปแล้ว” (กล้วย)

“ครอบครัวก็เป็นส่วนหนึ่งด้วย แล้วก็โรงเรียนที่ตั้งไม่ได้ไกลจากตัวบ้านด้วยอะคะ ประมาณ 12 กิโลเมตรคะ” (แตงโม)

“ด้วยความอยู่บ้านอะถึงแม้ว่าเราจะเหนื่อย กลับมายังมีคนที่อยู่ด้วย มีพ่อแม่ มีพี่มีแม่ มันก็เลยแบบ ไม่ได้รู้สึก ถ้าแบบคิดว่าไปอยู่ต่างถิ่นแล้วเจอสถานการณ์แบบนี้ก็ คงเควังเหมือนกัน อย่างน้อยเขาก็รับฟัง มีคนรับฟังเรา” (พีช)

“เรารู้สึกว่าเออ การที่ได้อยู่ ได้กินข้าว ได้เจอพ่อกับแม่ทุกวันมีอะไรก็คุยได้เลย เรารู้สึกว่าโอเค เขาอาจจะไม่ได้พูด แต่ปฏิบัติให้เรา อย่างเช่น ทำของอร่อยๆ ให้เรากิน อืม แล้วก็ตอนนั้นเราคงไม่คิดอะไรมาก แต่สงสัยว่าสมมติ เราเคยขออันนี้ อยากกินอันนี้ แม่ไม่เคยทำให้เรากินเลย แต่อยู่มาวันหนึ่งทำให้เรากิน คือทั้งคำพูด และการกระทำของครอบครัวเราอะ สำคัญต่อครู” (ส้ม)

“เหมือนแค่ที่เรากลับมาที่บ้านเราก็อยู่ในเซฟโซนของเราแล้วอะครับ แล้วได้กลับมาบ้านได้ทานอาหารของแม่อะไรอย่างนี้” (พลับ)

#### 4.7.3 การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากชุมชน

การเข้ามาอยู่ในบริบทท้องถิ่นของตนเองในสถานภาพครูคืนถิ่นนั้น มักทำให้ทุกคนในพื้นที่รู้จักคุณครูเป็นอย่างดี ดังนั้นเมื่อมีการปฏิบัติงานทั้งในโรงเรียนและงานกับองค์กรภายนอกอย่างเทศบาล โรงพยาบาล สถานีตำรวจ ทหาร หรือแม้แต่กับคนในชุมชนทำให้คุณครูได้รับความเคารพนับถือจากบุคคลภายนอก อีกทั้งได้รับความไว้วางใจจากชุมชนที่นำลูกหลานของตนมาฝากฝังไว้ ให้อบรมสั่งสอน ให้มีทั้งสติปัญญาและคุณธรรมที่ดี เพื่อปลูกฝังสังคมในบริบทนั้นให้ดีขึ้นไป โดยสิ่งที่คุณครูรับรู้ว่าคุณครูให้ ความเคารพและความไว้วางใจ มักมาในรูปแบบพฤติกรรมหรือการกระทำคำพูดต่างๆ เมื่อพบเจอคุณครูมีกมื่อไหว้ทักทาย เอ่ยปากบอกฝากให้ดูแลลูกหลานของตน การเอ่ยบอกขอให้คุณครูไม่ต้องย้ายหรือยังอยู่ต่อ การฝากลูกให้เรียนเสริมเพิ่มเติมได้นอกเหนือเวลาราชการ เป็นต้น

“พอเราเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนนั้น ถ้าเรามีการแลกเปลี่ยน มีการพูดคุยกันบ้าง มันเหมือนเขาก็ไว้วางใจเรา เหมือนให้ความเคารพ ให้ความเกรงใจ บางคนเป็นผู้ใหญ่กว่าเรามากๆ แต่เวลามาส่งลูกหลาน บางคนเขาก็ยกมือไหว้สวัสดิ์ดีเรา อย่างงี้จะอะคะ” (แดงโม)

“ชุมชนเป็นการขับเคลื่อนทางใจมากกว่า บางทีแบบเวลาผู้ปกครองพูด ยังไม่  
อยากให้คุณย้ายเลย อยากให้คุณอยู่ที่นี้ เราก็รู้สึกแบบอึดอัด แสดงว่าเขายังแบบ รัก  
เรา อยากให้เราสอน ก็ทำให้เราแฮปปี้แหละ มีแรงฮึด แรงจูงใจให้เราอยาก  
ทำงานต่ออย่างจี้” (มะนาว)

“ส่วนใหญ่นักเรียนที่นี้เขาจะไวใจเรา เพราะเขาเป็นเกษตรกร ชาวไร่ชาวนา  
หรือบางทีก็รับจ้าง เขาไม่มีเวลาตอนกลางวันมาสอนเด็ก ฉะนั้นช่วงกลางวันนี่  
คือสิ่งที่เขาคาดหวังให้เด็กนักเรียนอ่านหนังสือได้ เขียนได้นะ ภาระหลักอีกอย่าง  
ก็คือทำยังไงก็ได้ให้เด็กอ่านออก เขียนได้ ผู้ปกครองอาจจะไม่ได้พูดกับตัวเรา แต่  
ไปพูดกับพ่อแม่เรา เขาก็ไปบอกว่าครูจะย้ายไหม ไม่ย้ายได้ไหม รอสอนคนนั้นคน  
นี้ก่อนได้ไหมแล้วก็ย้าย แบบสอนลูกเขาก่อน ถ้ายังไม่ได้อ่านลูกเขาอย่าเพิ่งย้าย  
อย่างจี้” (ส้ม)

#### 4.7.4 การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยภายนอกที่ทำให้ครูรู้สึกว่  
ตนเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือรู้สึกว่าตนเองมีตัวตนในที่ทำงาน ให้อิสระในการ  
ทำงาน หัวหน้างานให้โอกาสครูได้ทำงานระดับสูงขึ้น เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าฝ่าย  
หัวหน้าโครงการเพื่อที่ได้ลองทำงานด้านการบริหาร การจัดการต่างๆ นอกจากนี้หากคุณครูมีหัว  
หน้าที่สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ คอยสอนงาน คอยแก้ปัญหาในส่วนที่คุณครูไม่สามารถรับมือ  
ได้ย่อมส่งผลให้คุณครูเกิดความรู้สึกที่ดี และมีความอยากที่จะทำงานและช่วยเหลืองานในโรงเรียน  
อย่างเต็มที่และเต็มใจ

“เราเคยอยู่กับรักษาการที่เขาเป็นครูใกล้เกษียณแล้ว คือจนแบบที่เราได้เห็นท่าน  
เป็นคนที่เป็นกันเองมากๆ สอนงานทุกอย่าง ไม่ว่าจะเราจะขอลาไปไหน ถ้างานเรา  
เสร็จ ผอ. ก็ให้เราไปเลย” (พีช)

“ของผมก็ถือว่าเราโชคดีตรงที่ว่าผอ. แบบฟรี ฟรีให้เราได้พูด ได้คิด ลองทำอะไร  
แบบนี้ แล้วก็อาจจะมีไถด์บ้างไม่ไถด์บ้าง ทำผิดทำถูกมันก็เป็นปกติที่เราจะต้อง



โดนด่า หรือโดน Complain อย่างนี้จะเนาะ ซึ่งโดนมันก็ไม่มีใครโอเคหรอกก็ถือว่า มันเป็นการเรียนรู้รู้อย่างหนึ่ง” (มะพร้าว)

“ผอ.เป็นส่วนหนึ่งที่เป็น Social support ที่ทำให้เรารู้สึกดีกับองค์กร เขาคอยให้ความสนับสนุน แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนบอกว่าเราโชคดีที่เจอผอ. คนนี้ เราบรรจูปูบเจอผอ.คนนี้มีแนวคิดที่กว้างไกล คือเขาไม่หยุดที่จะพัฒนาโรงเรียนทั้งด้านทักษะชีวิต กีฬา หรือว่าด้านวิชาการ เราเป็นโรงเรียนเล็กก็จริง แต่เราก็ควรต้องมีทุกอย่าง แม้จะไม่ได้ดีทุกด้านแต่เราก็ขอให้เด็กได้มี ได้ใช้ ได้พัฒนาบ้างเหมือนโรงเรียนอื่นๆ อย่าไปปิดกั้นตัวเอง เรารู้สึกว่าก็เป็นผอ.ที่น่าเอาเป็นตัวอย่าง เราก้ไม่รู้ว่าผอ.ที่อื่นเป็นยังไง แต่ว่าผอ.ที่นี้ก็คือเขาสนับสนุนครูทุกคน” (ส้ม)

#### 4.7.5 การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากนักเรียน

การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากนักเรียนเป็นปัจจัยภายนอกในลักษณะที่คุณครูและนักเรียนยังคงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ถึงแม้ว่านักเรียนเหล่านั้นจบการศึกษาไปแล้วก็ตาม หรือได้การได้รับความไว้วางใจจากนักเรียน โดยการยอมรับจากนักเรียน มักเกิดขึ้นในพฤติกรรมการเห็นอกเห็นใจ การมอบสิ่งของให้หรือแม้แต่การติดต่อสื่อสารกับคุณครู โดยเสมอมา หรือไหว้เวียนคุณครูในช่วงเวลาสำคัญ เช่น วันไหว้ครู หรือวันสำคัญต่างๆ ในโรงเรียน ซึ่งสามารถพบเห็นได้ในรูปแบบของการติดต่อพูดคุยกันประจำ มีการปรึกษากันเสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องทั่วไป หรือแม้แต่การให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการเรียน

“บางทีเด็กจบไปแล้วมันไปเจออันอะไรที่สงสัยก็ถามว่า ครูคะอันนี้อธิบายให้หนูได้ไหม เด็กมันก็ยังมาถามงานอยู่บ้าง เหมือนเขาก็ยังมาแบบปรึกษาเราอะไรแบบนี้ เนี่ยเด็กจบไปแล้วเค้าก็ยังกลับมาหาเรา อะไรอย่างงี้” (มะนาว)

“นักเรียนมีการให้ของขวัญเรา มีอยู่รุ่นหนึ่งที่ให้ของขวัญเราเพราะว่าเราไม่คิดเงินค่าสอน เขาก็เลยแบบ พอขึ้นชั้นก็เลยเอาของมาให้ขอบคุนที่สอนอย่างงี้ แล้วก็

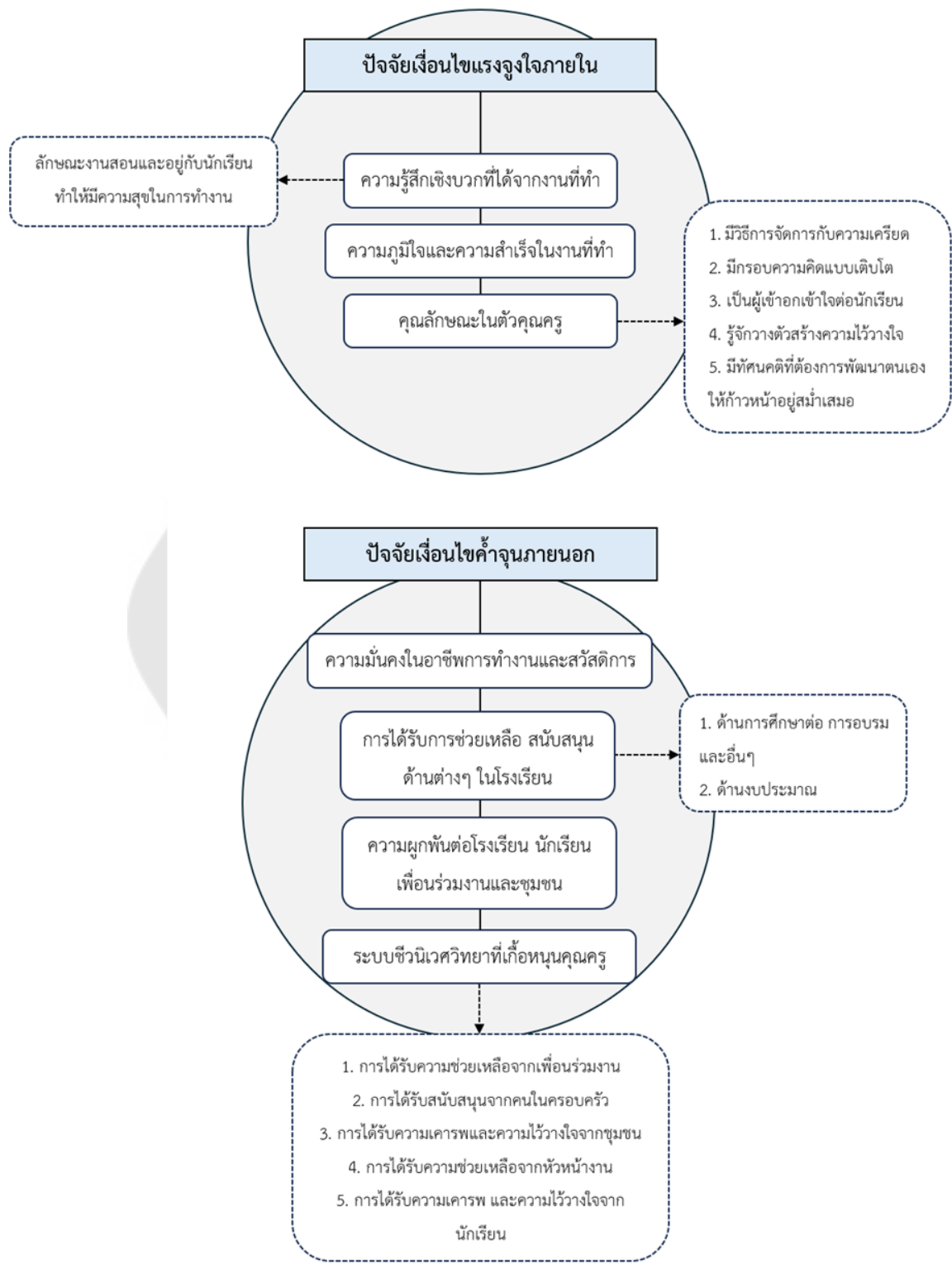
เวลาที่แบบเราร้องไห้ เพราะมันเครียดหรือเจอเหตุการณ์อะไรบางอย่างแล้ว ร้องไห้เนี่ย นักเรียนก็ร้องไห้ตาม” (ส้ม)

“อาจจะเป็นลูกศิษย์นะแบบว่าจบไปได้ก็รู้จักเราเหมือนไปข้างนอกเขาไหว้ทักทาย อะไรเงี้ย” (เงาะ)

“ช่วงวันไหว้ครู นักเรียนรุ่นอื่นที่ตอนเราผ่านการเป็นที่ปรึกษามาแล้ว เราไม่ได้ คลุกคลีสนิทสนมแล้ว เขาก็ยังมาไหว้เรา หมายถึงว่า ก็ยังนึกถึงความรักความ ผูกพันที่มันมีเหมือนเราเป็นพ่อแม่คนหนึ่งของเขาอยู่นะ แล้วก็แบบนักเรียนจะเป็น คนจัดกิจกรรมการไหว้ครูเองน้ำ ก็ถือพานมา มาเชิญเราไปร่วมมีบัตรเชิญให้เรา เข้าร่วมน้ำ ก็ทำให้เราประทับใจในส่วนนี้” (ตาล)

ปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูคือถิ่น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ (1) ปัจจัยเงื่อนไขแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากงานที่ทำ ความภูมิใจและความสำเร็จในงานที่ทำ คุณลักษณะภายในตัวครู และ (2) ปัจจัยเงื่อนไขคำจุน ภายนอกประกอบด้วย ความมั่นคงในอาชีพการทำงานและสวัสดิการ การได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนด้านต่างๆ ในโรงเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน นักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน และ ระบบชีวนิเวศวิทยาที่เกื้อหนุนคุณครู ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คุณครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ไม่ทำการลาออกจากที่ทำงานเดิมถึงแม้ว่าสิ้นสุดเงื่อนไขโครงการครูคืนถิ่นแล้ว ดังภาพประกอบ 4

ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น



ภาพประกอบ 4 สรุปปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative study) รูปแบบกรณีศึกษา (Case study) เรื่องการปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น โดยผู้วิจัยศึกษากับผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) บรรจุในโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดกลาง สิ้นสุดเงื่อนไขของสัญญาที่โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น(ครูคืนถิ่น) ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานไม่น้อยกว่าห้าปี ไม่เคยทำการโยกย้ายสถานศึกษาหรือลาออก และมีโครงการหรือผลงานที่เป็นรูปธรรมในระดับเขตขึ้นไปอย่างน้อย 1 โครงการ/ผลงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวนทั้งหมด 12 คน โดยคุณครูทั้งหมดบรรจุในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของคุณครูแบ่งออกได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (2) การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และ (3) การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นแบ่งออกได้ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยเงื่อนไขที่เป็นแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วยความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากงานที่ทำ ความภูมิใจและความสำเร็จในงานที่ทำ คุณลักษณะในตัวคุณครู และ (2) ปัจจัยเงื่อนไขที่เป็นแรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย ความมั่นคงในอาชีพการงานและสวัสดิการ การได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านต่างๆ ในโรงเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน นักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน และระบบชีวิตนิเวศวิทยาที่เกื้อหนุนคุณครู

### สรุป และอภิปรายผลวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น และเพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น โดยผู้วิจัยขอแบ่ง การสรุปและอภิปรายผลเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ ส่วนที่ 1 การทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น และส่วนที่ 2 การศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น โดยใช้การอภิปรายร่วมกับการเทียบเคียงองค์ความรู้ แนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้วางไว้เป็นกรอบ หรือเป็นเลนส์ในการศึกษา เพื่อให้ได้เห็นข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา และนำไปใช้ประโยชน์ต่อระบบการศึกษาไทยต่อไป ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

## ส่วนที่ 1 การทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

จากการศึกษาข้อค้นพบที่ได้พบว่า ในการปฏิบัติงานของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น สามารถแบ่งลักษณะการปฏิบัติงานออกได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (2) การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดหลายองค์ประกอบของ Campbell (1990) ที่กล่าวถึงลักษณะของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ทั้ง 8 องค์ประกอบ อันได้แก่ ศักยภาพในการทำงานเฉพาะ ศักยภาพในการทำงานทั่วไป ความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูดและการเขียน ความทุ่มเทในการทำงาน การรักษาวินัยส่วนตัว การอำนวยความสะดวกให้คนในทีม การเป็นหัวหน้าที่ดี และการบริหารจัดการ หากพิจารณาในมุมมองของ Bakker & Heuven (2006) พบว่าใกล้เคียงกับแนวคิดปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (In-role performance) หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนที่อยู่ในคำอธิบายงาน (Job description) ยกตัวอย่างเช่น การประกอบวิชาชีพครูทั่วโลกเป็นที่รู้กันว่ามีหน้าที่สอนหนังสือ การเป็นแพทย์ต้องรักษาคนไข้ เป็นต้น ซึ่งครูในโครงการครูคืนถิ่นก็ต้องมีการปฏิบัติงานในลักษณะนี้เช่นกัน

นอกจากนี้การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ยังพบว่า มีความใกล้เคียงกับการศึกษาในประเด็นของ Borman and Motowidlo (1993) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ อันมีองค์ประกอบที่เป็นส่วนการสนับสนุนหน่วยงานดำเนินการได้อย่างราบรื่น ได้แก่ การเป็นอาสาสมัครปฏิบัติงาน การมีความกระตือรือร้น การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและผู้อื่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติขององค์กร และการให้ความร่วมมือสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามข้อค้นพบของการวิจัยนี้คือ การที่คุณครูภูมิใจต่อตนเอง มีความเต็มใจในการทำงานถึงแม้ว่าไม่ได้เป็นหน้าที่ของตน แต่ก็ตั้งใจทำเพื่อองค์กรหรือโรงเรียนและการได้รับความช่วยเหลือกลับจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับกุสุมา พูลเฉลิม (2562) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ของคุณครูในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ เพราะว่าบุคคลมีแรงจูงใจภายในตนเอง มีความยินดีทุ่มเท มีความพยายามอุตสาหะ และมีความต้องการแสดงความสามารถของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายถึงแม้ว่างานนั้นไม่ใช่ภาระหน้าที่ของตนเองก็ตาม อย่างไรก็ตามในการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่า มิตรภาพในที่ทำงานหรือความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในที่ทำงานนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวนักเรียน เพื่อนคุณครูด้วยกัน โรงเรียน และชุมชน และ (3) การปฏิบัติที่เชื่อมโยงกับชุมชน เป็นงานที่ใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานด้านการ

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Citizenship performance) คือมีความสามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ อย่างในองค์กรให้ราบรื่นด้วยจิตสำนึกและมีความมุ่งมั่นที่ดี (Johnson, 2003) ในแง่ของความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อตัวนักเรียนเป็นหลักและเพื่อให้โรงเรียนไม่ถูกยุบ ยิ่งใกล้เคียงกับแนวคิดปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Extra – role performance) ที่เป็นการทำงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มใจ โดยไม่มุ่งหวังต่อผลตอบแทนหรือรางวัล (Bakker & Heuven, 2006) ซึ่งจากผลการศึกษาในครั้งนี้เห็นได้ว่าคุณครูมีการนำทักษะวิชาชีพมาบูรณาการกับรายวิชาที่ตนเองสอน อย่างเช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์กล้วยตากของครูพลับ การดึงดูดเด่นของชุมชนอย่างใบก้างจนนำไปสู่ขนมตองก้างมาสอนนักเรียนและนำไปขายของครูส้ม การทำงานในลักษณะนี้ของคุณครูไม่ได้หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของ แต่เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียนที่ตนเองสอน หรือชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่ และยังช่วยให้ลดโอกาสในการยุบโรงเรียนด้วย อีกทั้งการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Base Learning) เรื่องปัญหาและการแก้ไขปัญหาในชุมชนของครูอุ้งน โดยการทำงานทั้งหมดที่กล่าวมานี้เห็นได้ว่าเป็นการเห็นคุณค่าของบ้านเกิดของตนเองซึ่งคุณครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน สอดคล้องกับเกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง (2560) ที่ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมอาชีพของนักเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งผลการศึกษาพบว่า อาชีพที่คุณครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เป็นเรื่องของการพัฒนาผลิตภัณฑ์ อาหาร สมุนไพร หรือดึงดูดเด่นของบริบทท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่นักเรียนและคนในชุมชนซึ่งเป็นไปตามบริบทสิ่งแวดล้อมของภาคเหนือตอนบนที่มีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาด้านอาหาร สมุนไพร ยารักษาโรค และวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์

เมื่อพิจารณาการศึกษาในครั้งนี้ร่วมกับการศึกษาเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น(ครูคืนถิ่น) พบว่ามีการปฏิบัติงานเหมือนกับบุคลากรครูทั่วไปในระบบการศึกษาของประเทศไทย ทว่าในช่วง 1-2 ปีแรกนั้น มีการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างเข้มข้น (Workshop intensive) เกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเองเพื่อให้สามารถกลับไปพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากวิเคราะห์ข้อมูลของการปฏิบัติงานของคุณครูในบริบทประเทศไทยแล้วพบว่า มีความใกล้เคียงกับงานวิจัยของชนาธิป ท้ายแป (2551) อธิบายว่าการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งงาน ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาตนและวิชาชีพ และการประสานงานผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกับยุวรี ผลพันธิน (2555) กล่าวว่า เป็นพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และทักษะความสามารถในการทำงาน



ร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับรัชนีวรรณ เทียนทอง (2557) ที่ศึกษาองค์ประกอบการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาตน และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประกอบไปด้วย การสอนหนังสือ ระบบดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียน และการบริหารองค์กร เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของแคมป์เบล กล่าวคือ คุณครูต้องมีศักยภาพในการทำงานเฉพาะ คือ การสอนหนังสือ ศักยภาพในการทำงานทั่วไปคือ การพัฒนานักเรียน มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีทักษะการพูดและการเขียนที่ดีเพื่อให้นักเรียนได้รับองค์ความรู้อย่างถ่องแท้ การรักษาวินัยส่วนตัวเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น อีกทั้งในบริบทของหัวหน้างานหรือการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้นำในการทำงานต่างๆ ต้องคอยอำนวยความสะดวกให้แก่คนในทีม มีการบริหารจัดการที่ดี และคอยเป็นผู้บังคับบัญชาการที่เข้าใจลูกน้อง

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้ง 12 ข้อพบว่า มีความสอดคล้องในประเด็นของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในลักษณะของการสอนหนังสือ การหมั่นคอยพัฒนาสมรรถนะการทำงานของตนไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ที่แปรเปลี่ยนอยู่เสมอ ทักษะวิธีการสอนการให้ความรู้ รูปแบบสื่อและกิจกรรมใหม่ๆ ซึ่งมีความใกล้เคียงกันในหัวข้อที่ (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน (5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และ (6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน อีกทั้งในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในลักษณะระบบดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียน ที่มุ่งเน้นพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านสติปัญญา สภาพร่างกาย สภาพจิตใจ และสังคมพบว่า มีความสอดคล้องกับหัวข้อที่ (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และ (12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ นอกจากนี้การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชนมี ที่มุ่งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในองค์กรและบุคคลรอบข้างที่ทำงานนั้น อันเป็นสิ่งที่ทั้งโรงเรียนและชุมชนต่างฝ่ายต่างได้ผลประโยชน์ร่วมกัน มีความใกล้เคียงกับข้อหัวข้อที่ (9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และ (11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น พบว่ามีการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเงื่อนไขที่เป็นแรงจูงใจภายใน และปัจจัยเงื่อนไขที่เป็นแรงจูงใจจากภายนอก โดยปัจจัยเงื่อนไขด้านแรงจูงใจภายในที่ค้นพบ ประกอบไปด้วย ความรู้สึกเชิงบวกที่ได้จากงานที่ทำ ความภูมิใจและความสำเร็จในงานที่ทำ คุณลักษณะในตัวคุณครู ซึ่งมีความใกล้เคียงกับการศึกษาของฐิติกาญจน์ คงช้อย (2560) ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของครูในศตวรรษที่ 21 เรียงลำดับมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ นอกจากนี้สอดคล้องกับพัลลภ จิระโร (2563) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมักได้รับแรงจูงใจเพิ่มเติม อาทิ การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานและบุคคลรอบข้าง นอกจากนี้เห็นได้ว่าการที่หัวหน้างานเปิดโอกาสให้คุณครูได้มีอิสระในการทำงานที่สูงขึ้น อย่างการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าโครงการ หัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ทำให้คุณครูได้รู้สึกถึงการได้รับความไว้วางใจจากที่ทำงาน และองค์กรหรือหน่วยงานใดที่ส่งเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสให้คุณครูได้พัฒนาตนเองตามความต้องการของเขา เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสำรวจและจัดการฝึกอบรมต่างๆ การเพิ่มโอกาสในการเลื่อนขั้นวิทยฐานะและเงินเดือน ก็เป็นอีกหนึ่งแรงจูงใจที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นต้น

ประเด็นของคุณลักษณะคุณครูที่จัดการกับความเครียดได้ดี มีกรอบความคิดแบบเติบโต เข้าอกเข้าใจนักเรียน และมีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของคุณครูมีประสิทธิภาพที่ดีได้นั้น สอดคล้องกับการศึกษาของวิลาวัลย์ แก้วมงคล (2565) ระบุว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึกเนื่องจากเป็นคนที่ตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย บุคลิกภาพด้านประนีประนอมที่เกิดจากความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เต็มใจอยากจะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี และบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์เพราะว่ามีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงาน พร้อมเรียนรู้อยู่เสมอ ไม่ได้มองว่าปัญหาเป็นอุปสรรค และมีทัศนคติว่าปัญหาคือความท้าทาย จึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงาน เช่นเดียวกับทัศนี ศรีกิตติศักดิ์ (2554) ที่อธิบายว่าบุคลิกภาพด้านแสดงตัว บุคลิกภาพด้านประนีประนอม และบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยระบุว่าบุคลิกภาพด้านแสดงตัวนั้นเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นๆ ลักษณะของบุคคลจึงเป็นผู้ที่มีความเป็นมิตร กระตือรือร้น และร่าเริงแจ่มใส ในด้าน

ประนีประนอมอธิบายว่าการประกอบอาชีพที่ต้องพบเจอกับผู้คนอยู่เสมอ บุคคลมักมีคุณลักษณะที่รับฟังผู้อื่น มีความจริงใจ เอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน สุภาพอ่อนน้อม มีจิตใจอ่อนโยน ในด้านมีจิตสำนึกกล่าวว่า คุณลักษณะของบุคคลเป็นคนที่ทำงานที่เป็นระเบียบ มีความรอบคอบ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

ปัจจัยเงื่อนไขจากภายนอกที่ของการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ความมั่นคงในอาชีพ การทำงานและสวัสดิการ การได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนด้านต่างๆ ในโรงเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน นักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน และระบบชีวิตนิเวศวิทยาที่เกื้อหนุนคุณครู ซึ่งพบว่ามีความใกล้เคียงกับการศึกษาของจิตติกาญจน์ คงชัย (2560) ที่ศึกษาปัจจัยด้านสุขอนามัยในการปฏิบัติงานหรือปัจจัยเงื่อนไขจากภายนอกเรียงลำดับมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และนโยบายและการบริหารองค์กร ตามลำดับ เมื่อพิจารณาประเด็นของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริบทที่ทำงานนั้น พบว่า เป็นสิ่งที่ค้ำจุนความรู้สึกหรือให้พลังงานบวกต่อคุณครูได้เป็นอย่างดี ยกตัวอย่างเช่น การได้รับความช่วยเหลือต่างๆ จากเพื่อนครูด้วยกัน นอกเหนือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเคารพ การให้ความยกย่อง ความสดใสรุ่งเรือง การตั้งใจปฏิบัติตนให้อยู่ในโอวาทของนักเรียน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณครูมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี การได้รับคำบอกกล่าว การให้คำขอบคุณ การร้องขอ ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ จากชุมชน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเหมือนเป็นการหล่อเลี้ยงจิตใจให้คุณครูมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติงานต่อในสถานศึกษาแห่งเดิมและไม่ได้คิดที่จะย้ายออก ได้พักอาศัยกับคนในครอบครัว ได้พัฒนาพื้นที่ของตนเองเกิดมา อีกทั้งการได้รับกำลังใจจากบุคคลอันเป็นที่รักในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นทั้งคำพูดให้กำลังใจ หรือการกระทำสอดคล้องกับนั่นทีสินี ทวีสุวรรณ (2563) ระบุว่าสุขภาวะองค์กรของโรงเรียนด้านครอบครัวดี เกิดจากการทำกิจกรรมร่วมกันของคนในครอบครัวในชีวิตประจำวัน

มากกว่านั้นเมื่อพิจารณาตามแนวคิดทฤษฎีระบบนิเวศวิทยาของ Bronfenbrenner (1974) ในด้านกระบวนการ (Process) ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์หรือกระบวนการใกล้ชิดของบุคคลระหว่าง ตัวคุณครูและครอบครัว บุคคล (Person) อันได้แก่ ครอบครัว คนรัก นักเรียน และชุมชนมีส่วนในการเป็นทรัพยากรภายในหรือแรงสนับสนุนทางด้านจิตใจให้คุณครูมีกำลังใจต่อการทำงาน ในส่วนหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีส่วนในเรื่องของความต้องการแรงสนับสนุนการทำงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งบริบทสิ่งแวดล้อม (Context) ที่มีการเอื้อต่อการสนับสนุน ในเวลา (Time) ทุกช่วงเวลาที่คุณครูต้องปฏิบัติงานอย่างหนัก ส่งผลให้เหล่าคุณครูไม่ย่อท้อหรือไม่หมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจโยกย้ายหรือลาออกได้

สอดคล้องกับสิทธิพันธ์ โปธิศรี (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน อธิบายว่าปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร บทบาทการทำงานที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีส่วนสำคัญต่อการทำงาน นอกจากนี้ (Price & McCallum, 2015) พบว่าในทุกๆ ระบบมีผลต่อความเป็นอยู่ และสุขภาพของครูทั้งในทางตรงและทางอ้อม

นอกจากนี้ค่าตอบแทนและสวัสดิการก็มีส่วนในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นเสมือนการสร้างขวัญและกำลังใจให้มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งในส่วนของสวัสดิการต่างๆ ที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวอันเป็นที่รัก รวมไปถึงโอกาสการเข้าถึงความสะดวกสบายต่อการขอยืมกู้เงินในเรื่องที่อยู่อาศัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับของธนพรพร อนุเวช (2564) ที่ศึกษาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ดพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นด้านเงินเดือน สวัสดิการ และการให้รางวัล มีการได้รับสวัสดิการ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม ได้รับเบียดเบียนจากการปฏิบัติงานเวลาออกราชการอย่างเหมาะสม แต่ทว่าบริบทข้าราชการครูยังพบว่า ค่าตอบแทนยังไปในทิศทางที่ตรงกันข้ามกับภาระหน้าที่ที่ได้รับซึ่งทำให้รายได้ไม่สมดุลกับค่าครองชีพ (วิระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2558) อนึ่งคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นอยู่ในบริบทสิ่งแวดล้อมที่คุ้นเคยอยู่มาตั้งแต่เกิด การได้อาศัยในบ้านเกิดของตนหรือใกล้บ้านเกิดของตนเองย่อมส่งผลช่วยลดค่าใช้จ่ายในส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นที่พักอาศัย ค่าอุปโภคบริโภค ทำให้มีแตกต่างจากคุณครูที่อยู่ต่างถิ่นหรือบรรจุข้าราชการในกรุงเทพมหานคร นั่นจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เหล่าคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นบางส่วนหรือคุณครูในการศึกษาในครั้งนี้เลือกที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือโรงเรียนเดิมที่ตนเองได้บรรจุข้าราชการครูโดยไม่ทำการโยกย้าย ลาออกจากสถานที่แห่งเดิม ถึงแม้ว่าหมดวาระเงื่อนไขของตัวโครงการครูคืนถิ่นที่ต้องอยู่จนกว่าจะครบห้าปีแล้ว

### **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

1. ปัจจัยเงื่อนไขด้านแรงจูงใจที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของคุณครูเป็นเรื่องลักษณะของงานที่ทำซึ่งครูทุกท่านในการศึกษาคั้งนี้รู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ หรือการสอนหนังสืออยู่กับนักเรียน อันได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การมุ่งพัฒนานักเรียน ดังนั้นแล้วฝ่ายบริหารหรือผู้วางนโยบายควรมุ่งเน้นให้คุณครูได้ปฏิบัติงานอยู่ในชั้นเรียนอย่างจริงจัง และลดภาระงานอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในความคิดของคุณครู

2. ปัจจัยเงื่อนไขด้านสุขอนามัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของคุณที่ทำให้คุณครูไม่ลาออกหรือโยกย้าย เป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อบริบทสิ่งแวดล้อม ครูสามารถรับรู้และรู้สึกได้ว่าตนมีคุณค่า เป็นบุคคลที่รักในทั้งที่ทำงานและชุมชน ทำให้เกิดความผูกพันกับบริบทสิ่งแวดล้อมที่ตนอยู่ ซึ่งส่งผลต่อไปยังผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้รับการสนับสนุนอย่างดีไม่ว่าจะเป็นนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ชุมชน และครอบครัวของคุณครู

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องแบบวัดประเมินผลบุคลิกภาพของคุณครูว่ามีแบบใดในบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ เพื่อได้ทราบถึงคุณลักษณะโดดเด่นของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการฯ เนื่องจากผู้วิจัยนำผลสัมฤทธิ์มาเทียบเคียงกับคุณลักษณะที่เกิดขึ้นเท่านั้น และนำข้อค้นพบที่ได้ออกแบบวัดผลและประเมินผลเพื่อประโยชน์ในอนาคตเกี่ยวกับแบบวัดบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่ออาชีพครู และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการผลิตครูได้

2. ควรศึกษากลุ่มคุณครูที่บรรจุข้าราชการครูที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการฯ หรือ บรรจุราชการครูในรอบทั่วไปที่ไม่ได้บรรจุข้าราชการในพื้นที่บ้านเกิดของตน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ที่ทำให้ครูกลุ่มนี้ตัดสินใจไม่ทำการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมหรือลาออก เพื่อจะได้นำข้อค้นพบมาส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา และนำไปสู่แนวทางการวางแผนนโยบายองค์กรหรือหน่วยงานของระบบการศึกษาไทยให้ดียิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- Allport, G. W. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), i-171.
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13, 423-440. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2006-21928-003>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel selection in organizations*, 71-98.
- Bronfenbrenner, U. (1974). Developmental Research, Public Policy, and the Ecology of Childhood. *Child Development*, 45(1), 1-5. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1127743>
- Bronfenbrenner, U. (2005). Making human beings human: Bioecological perspectives on human development. *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development.*, xxix, 306-xxix, 306. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2004-22011-000>
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1, 2nd ed.* (pp. 687-732).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: JohnWiley & Sons. In.
- Johnson, J. W. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance. *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*, 83-120.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*: Wadsworth/Thomson Learning.
- Price, D., & McCallum, F. (2015). Ecological influences on teachers' well-being and "fitness". *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 43(3), 195-209. Retrieved



from <https://doi.org/10.1080/1359866X.2014.932329>

Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). *Performance concepts and performance theory*. In Vol.

23. *Psychological management of individual performance* (pp. 3-25).

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.

กวีศุภณัฐ วิกรมวาทกรรม. (2564). ประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). สาขาจิตวิทยาประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Retrieved from <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1389>

กฤษมา พูลเฉลิม. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทของครูของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ภาคตะวันออก. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 8(2), 1-25.

เกียรติศักดิ์ สังข์ด้วง. (2560). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพครูในการส่งเสริมอาชีพของนักเรียนและชุมชนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 13(1), 321-342.

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์. (2563). เสวนาหัวข้อ "Lessons Learned จากโครงการครูคืนถิ่น บทเรียนจากประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล". <https://www.edu.chula.ac.th/node/1386>

ชนาทิพย์ ทั้ยแป. (2551). การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิดา รัชพลเมือง, ส. พ., รังสรรค์ มณีเล็ก, เฟื่องอรุณ ปรีดีดิลก, และสุวิธิดา จรุงเกียรติกุล.

(2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. วารสารครุศาสตร์, 45(3), 17-33.

ชาย โปธิสิตา. (2554). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พริ้นติ้ง.

- ชาย โฟธิสิตา. (2564). ศาสตร์และศิลป์ การวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับ ลิขซึ่ง จำกัด (มหาชน).
- เชษฐา ทองยิ่ง. (2560). ปัญหาครู: ปัญหาที่รอการปฏิรูป. from สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร Retrieved from [https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament\\_parcy/ewt\\_dl\\_link.php?nid=37409](https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=37409)
- ฐิติกาญจน์ คงชัย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ *Veridian* มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ), 10(2), 351-364.
- ณัฐพล ร้อยพรมมา. (2560). อิทธิพลของแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศน์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. [https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:120080](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:120080)
- ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาสถานีวิทย์โทรทัศนกองทัพบก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธนพรวร อนุเวช. (2564). แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์, 8(7), 185-198.
- ธิตติยพัทธ์ อัญจิตร. (2558). การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ. ศ. 2556 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงนุช ชุมภูเทพ. (2562). รูปแบบการบริหารเพื่อส่งเสริมอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสที่ตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและทุรกันดารในเขตภาคเหนือด้านตะวันตก. *Journal of Education and Innovation*, 21(4), 142-153.
- นันท์สินี ทวีสุวรรณ. (2563). สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว. วารสารการบริหาร

- การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1), 153 - 164.
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2566). ความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 6(1), 61-73.
- บริพัตร จันทร์สมโกชน. (2565). ความเหลื่อมล้ำของคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนไทยจากการประเมินระดับนานาชาติ PISA: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์. (2564). คุณภาพการปฏิบัติงานของครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรและจังหวัดตาก. สักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทสม.), 27(1), 126-138.
- พัลลภ จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. วารสารการวัดประเมินผล สถิติ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 1(2), 33-44.
- พิพัฒน์ ทรัพย์เพชร. (2564). พหุวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ : อิทธิพลที่มีต่อเรือนพื้นถิ่นในภาคเหนือของไทย. วารสารพัฒนศิลป์วิชาการ, 5(2), 96-115.
- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2553). การศึกษาแบบกรณีศึกษา: Case study. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 33(4), 42-50.
- ยุวรี ผลพันธ์. (2555). บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนียวแน่น และความพึงพอใจงาน ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต). สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชนีวรรณ เทียนทอง. (2557). การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไทยกับครูในโรงเรียนชั้นนำระดับโลก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต). สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วชิราพร สุวรรณศรวล. (2556). รูปแบบการจัดการศึกษาทางเลือกสำหรับเด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา ในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *Journal of Education and Innovation*, 15(5), 182-192.
- วรรณรัตน์ ลาวัจ และ รัชนี สรรเสริญ. (2558). PPCT Model: รูปแบบชีวิตวิถีวิทยาเพื่อพัฒนาสุขภาพผู้มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังในชุมชน. วารสารพยาบาลทหารบก, 16(2), 15-20.
- วันทนา อมตาริยกุล. (2564). อนาคตภาพการพัฒนาศักยภาพครูผู้ท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีในทศวรรษหน้า. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(4), 157-170.
- วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์. (2559). เปิดมุมมองปัญหาการศึกษาไทยสู่แนวทางพัฒนาการศึกษาที่มี

- คุณภาพ. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(6), 2-8.
- วิลาวัลย์ แก้วมงคล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการปรับตัวในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารนวัตกรรมสังคมและเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน, 5(2), 51-63.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2558). ปัญหาการศึกษาไทย: การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ, 15(2), 48-55.
- ศรชัย มุ่งไธสง. (2560). สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยของนักเรียนบนพื้นที่สูง กลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัด เชียงราย. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 10(พิเศษ), 09-22.
- ศศิพันธ์ สะสม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมุทรสาคร วิทยาลัย สังกัดสำนักงานพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม. (สาร นิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง. (2564). วันชนเผ่าสากล 2564: วาระการพัฒนาไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2559 – 2572).
- สำนักงานบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2567). สถิติจำนวนประชากร. [https://stat.bora.dopa.go.th/new\\_stat/webPage/statByYear.php](https://stat.bora.dopa.go.th/new_stat/webPage/statByYear.php)
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ:
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). สภาพการณ์ทางการศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2564. กรุงเทพฯ:
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดเชียงราย. (2556). วัฒนธรรมอาหารไทย : ภาคเหนือ. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน. (2564). กลุ่มชาติพันธุ์และมรดกทางภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม จังหวัดลำพูน.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 15. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาภาคเหนือ พ.ศ. 2566-2570. <https://www.pnbpeo.go.th/web/list/plan/a8ef9a8b34569f20b72b47d84defd6fd.pdf>.
- สำนักงานศึกษาธิการภาค 15. (2566). แผนพัฒนาการศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 1 พ.ศ.

2566-2570. ลำปาง <https://www.lampang.go.th/strategy/2567/planlearning66-70-2.pdf>.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.

กรุงเทพฯ:

สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี. (2561). การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษา วิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุนทร ศรีศักดิ์. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวแปรคั่นกลาง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(1), 125-143.

สุรพงษ์ ไสยณะเสถียร. (2555). หลักและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ระเบียงทอง.

อังศวีร์ เครือแก้ว. (2562). กรอบความคิด (*mindset*) กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนภายใต้สำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาทิตา กลับเพิ่มพูล. (2549). การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค: ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ. (2562). โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ปัญหาใหญ่ของการศึกษาไทย. วารสารสถาบันวิจัยพินิจธรรม, 6(2), 93-102.







ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

และหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิจัยในครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง และให้ข้อเสนอเกี่ยวกับแนวคำถามการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจมุมมองของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ใน 2 ประเด็นหลัก คือ (1) การปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน และ (2) ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ผศ.ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ  
อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ.ดร.สุเมษย์ หนกหลัง  
อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อ.ดร.วลัยนาสภ์ มีพันธ์  
อาจารย์ประจำภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1155

วันที่ 21 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นายภาวัช ตีรลานนท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การปฏิบัติงานของครู: กรณีศึกษา ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น” โดยมี อาจารย์ ดร.พีรเดช ประคองพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแนวคำถามสัมภาษณ์ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 094 854 5868

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายภาวัช ตีรลานนท์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1155

วันที่ 21 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เนื่องด้วย นายภาวัช ตีรลานนท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การปฏิบัติงานของครู: กรณีศึกษา ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น” โดยมี อาจารย์ ดร.พีรเดช ประคองพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ หนกหลัง เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคำถามสัมภาษณ์ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 094 854 5868

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายภาวัช ตีรลานนท์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/1156



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นายภาวิช ตรีลานนท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การปฏิบัติงานของครู: กรณีศึกษา ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น” โดยมี อาจารย์ ดร.พีรเดช ประคองพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.วลัยนาสก์ มีพันธุ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแนวคำถามสัมภาษณ์ ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายภาวิช ตรีลานนท์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 854 5868



ภาคผนวก ข

แบบฟอร์มการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามการสัมภาษณ์กับ  
วัตถุประสงค์การวิจัย



- 1 -

**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย**

**คำชี้แจง:** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความสัมภาษณ์ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาจากผู้วิจัยว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนน้ำหนัก ดังนี้

-1	หมายถึง	ข้อความสัมภาษณ์ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อความสัมภาษณ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
+1	หมายถึง	ข้อความสัมภาษณ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

**จุดประสงค์ของการสัมภาษณ์**

ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจมุมมองของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ใน 2 ประเด็นหลัก คือ 1) การปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน และ 2) ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

**ระยะเวลาในการสัมภาษณ์:** 60 -120 นาที ต่อการสัมภาษณ์

-2-

วัตถุประสงค์การวิจัย	คำถามหลัก	คำถามชัก	แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้างคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
				-1	0	+1	
	<p><b>เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้เกี่ยวข้อง</b></p> <p>1 ขอให้คุณเล่าประสบการณ์ของตัวเอง และการเข้าร่วมโครงการครูที่เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น</p>	<p>คำถามชัก</p> <p>1.1 คุณครูมีเพื่อนเป็นคนจังหวัดอะไร</p> <p>1.2 คุณจบการศึกษาจากที่ไหน สาขาอะไร และตอนนี้อยู่ในรายวิชาใด</p> <p>1.3 คุณครูได้รับบรรจุข้าราชการมากี่ปี</p> <p>1.4 อะไรเป็นสิ่งทำให้ครูเข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นนี้</p> <p>1.5 ข้อดีและข้อสังเกตของอาชีพครู เป็นอย่างไร</p> <p>1.5.1 สิ่งที่ชอบในการประกอบอาชีพนี้</p> <p>1.5.2 สิ่งที่ไม่ชอบในการประกอบอาชีพนี้</p>					

วัตถุประสงค์การวิจัย	คำถามหลัก	คำถามชี้	แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้างคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		ข้อเสนอแนะ
				-1	0 +1	
<b>1</b> เพื่อทำความเข้าใจ การปฏิบัติงานและการ ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับ ชุมชนของครูผู้เข้าร่วม โครงการครูคืนถิ่น	2 ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครูหลังจากที่ ได้บรรจุเข้ารับราชการ เป็น อย่างไรบ้าง	2.1 ครูพอใจการทำงาน เกี่ยวกับหน้าที่หลัก (Task performance) เป็นอย่างไร บ้าง 2.1.1 เป้าหมายของโรงเรียน ที่บรรจุอยู่เป็นอย่างไร และครู มีเป้าหมายในการทำงานของ ตนเองเป็นอย่างไร ครูคิดว่า สอดคล้องหรือไปในทิศทาง เดียวกันหรือไม่ 2.1.2 ขอครูยกตัวอย่าง การ ทำงานของครู หรือสิ่งที่ตัวเอง ภูมิใจที่สุดได้ไหม และมี วิธีการปฏิบัติงานอย่างไร ให้ ประสิทธิภาพสำเร็จนั้น 2.1.3 เมื่อกล่าวถึงการเป็นครู ครูคิดว่าการทำงานแบบอย่างที่ดี	<b>การปฏิบัติงาน (Performance)</b> พฤติกรรม การกระทำ ความสามารถที่บุคคลกรปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ องค์กรกำหนดและคาดหวังไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ คือ <b>1 การปฏิบัติงานที่เป็นเนื้องาน</b> 1.1 ศักยภาพในการทำงานเฉพาะ 1.2 ศักยภาพในการทำงานทั่วไป 1.3 ความสามารถในการสื่อสาร ด้วยการพูดและการเขียน 1.4 ความทุ่มเทในการทำงาน 1.5 การรักษาวินัยส่วนตัว 1.6 การอำนวยความสะดวกให้ ทีมและพัฒนาคณะ 1.7 การเป็นหัวหน้าที่ดี	-1	0 +1	..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....

- 4 -

วัตถุประสงค์การวิจัย	คำถามหลัก	คำถามชี้ก	แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้างคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ข้อเสนอแนะ
	<p>ในทัศนะของตนเอง เป็นอย่างไร</p> <p>2.1.4 การสอนมักใช้ทักษะการสื่อสารเป็นหลักสำคัญ ครูมีวิธีการ หรือเทคนิคในการสอนผู้เรียนให้เข้าใจได้ดียิ่งขึ้นอย่างไร</p> <p>2.2 ครูพอจะเล่าเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ของ (Contextual performance) เป็นอย่างไรบ้าง</p> <p>2.2.1 นอกจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานครูด้วยกันแล้ว ยังมีบุคคลอื่นที่ครูต้องทำงานด้วยหรือไม่ และลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร</p>	<p>1.8 การบริหารและจัดการ</p> <p>2 การปฏิบัติงานในเชิงบริหาร</p> <p>2.1 การเป็นอาสาสมัคร</p> <p>2.2 การมีความกระตือรือร้น</p> <p>2.3 การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและผู้ติดต่อ</p> <p>2.4 การปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติขององค์กร</p> <p>2.5 การให้ความสำคัญที่มีต่อสนับสนุนตามเป้าหมายขององค์กร</p> <p>3 การปฏิบัติงานด้านการปรับตัว</p> <p>หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เสมอ</p>	<p>-1</p> <p>0</p> <p>+1</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	



- 6 -

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	คำถามหลัก	คำถามชัก	แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้างคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ		
				-1	0	+1
		อุปสรรค (Obstacle) ช่วยเล่าให้ฟังหน่อย				
<p>1 เพื่อทำความเข้าใจ การปฏิบัติงานและการ ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับ ชุมชนของคุณผู้เข้าร่วม โครงการคุณคือถิ่น โครงการคุณคือถิ่น</p>	<p>3 การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพ 12 ข้อ ของคุณเป็นอย่างไร</p>	<p>3.1 ครูขอส่วนไหนที่สุด (Part of career) ของการมา เป็นครูตลอดระยะเวลา เข้ารับข้าราชการ และเพราะอะไร</p> <p>3.2 เมื่อกล่าวถึง "บวร" (บ้าน วัด โรงเรียน) ใน หน่วยงานของคุณมีการ ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันใน สถานะบวรนี้ไหม ทำอะไร ทำอย่างไร และคิดว่าใคร เป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จาก การทำงานนี้</p>	<p>มาตรฐานการปฏิบัติงานของ วิชาชีพครู</p> <p>1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อ พัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ</p> <p>2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน</p> <p>3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโต ตามศักยภาพ</p> <p>4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถ ปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน</p> <p>5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</p> <p>6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิด</p>			



วัตถุประสงค์การวิจัย	คำถามหลัก	คำถามชี้ก	แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้างคำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
				-1	0	+1	
			<p>สร้างสรรค์โดยเน้นผลการที่เกิดแก่ผู้เรียน</p> <p>7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ</p> <p>8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน</p> <p>9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์</p> <p>10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์</p> <p>11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา</p> <p>12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์</p> <p>อ้างอิง: กระทรวงศึกษาธิการ (2556)</p>				..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... ..... .....

วัตถุประสงค์การวิจัย	คำถามหลัก	คำถามชี้ก	แนวคิดทฤษฎีที่สร้างคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
				-1	0	+1	
<p>② เพื่อศึกษาปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น</p>	<p>4 สิ่งใดจุดใจให้ครูประกอบอาชีพนี้ต่อไป</p>	<p>4.1 อะไรเป็นสิ่งที่จุดใจให้ครูประกอบสัมมาอาชีพนี้ (โดยที่ไม่ย้ายสถานที่สอนหรือลาออก)</p> <p>4.2 ครูคิดว่าตนเองสามารถสร้างแรงจูงใจของตนเองได้จากอะไร และทำอย่างไร</p>	<p><b>แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (The Two-Factors Theory)</b></p> <p>1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors)</p> <p>1.1 ความสำนึกในการทำงาน</p> <p>1.2 การได้รับการยอมรับ</p> <p>1.3 ลักษณะงานที่ทำ</p> <p>1.4 ความรับผิดชอบ</p> <p>1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</p> <p>2. ปัจจัยด้านสุขอนามัย/ปัจจัยยึดจุด (Hygiene factors)</p> <p>2.1 นโยบายบริษัท</p> <p>2.2 การบังคับบัญชาและการกำกับดูแลของหัวหน้างาน</p> <p>2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</p>				
	<p>5 การสนับสนุนของโรงเรียนหรือองค์การของครูเป็นอย่างไร</p>	<p>5.1 ครูรับรู้การสนับสนุนจากโรงเรียนบ้างไหม ในช่วงระยะเวลาของการทำงานมาแล้วได้บ้างอย่างไรบ้าง</p> <p>5.1.1 เมื่อครูรับรู้ว่าได้รับการตอบสนองแล้วมันส่งผลต่อความพึงพอใจของครูหรือไม่อย่างไร</p>					

วัตถุประสงค์การวิจัย	คำถามหลัก	คำถามชี้	แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้างคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
				-1	0	+1	
		5.1.2 ถ้าไม่ได้รับ ครูต้องการสนับสนุนจากหน่วยงานอะไรบ้าง	2.4 สภาพการทำงาน				.....
		5.2 ครูอยากให้มีการปรับเปลี่ยนส่วนไหนบ้าง เพื่อให้สะดวกต่อการทำงานมากขึ้น (สำหรับตนเอง เพื่อนร่วมงานหรือองค์กร)	2.5 คำตอบแทน 2.6 เงินเดือน 2.7 ความมั่นคงในการทำงาน 2.8 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า Ref. Herzberg, Mausner & Snyderman (1959)				.....
		5.3 อะไรมีคุณค่า (Value) มากที่สุด สำหรับตัวครูต้องการอยู่เพื่อทำงานแบบนี้ต่อไป	<b>แนวคิดแนวคิดทฤษฎีรูปแบบชีวิตวิทยา (PPCT Model)</b> 1. กระบวนการ (Process) 2. บุคคล (Person) 3. บริบทแวดล้อม (Context) 4. เวลา (Time) Ref. Bronfenbrenner (1974; 2005)				.....

**คำแนะนำเพิ่มเติม**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....  
( ..... )  
ตำแหน่ง.....  
ผู้ทรงคุณวุฒิ

\*\*\*ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องมาก ณ โอกาสนี้\*\*\*



ภาคผนวก ค

แนวคำถามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

**แนวคำถามแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง****จุดประสงค์ของการสัมภาษณ์:**

การสัมภาษณ์ในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำความเข้าใจมุมมองของครูผู้เข้าร่วมโครงการครุคืนถิ่น ใน 2 ประเด็นหลัก คือ 1) การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน และ 2) ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

**ระยะเวลาในการสัมภาษณ์:** 60-120 นาที ต่อการสัมภาษณ์

วัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อคำถาม		แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้าง คำถาม
	คำถามหลัก	คำถามซีก	
ก. เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้ให้ ข้อมูล	1 ขอให้ครูเล่าประวัติความเป็นมา ของตนเอง และการเข้ารับราชการครู ที่เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น	1.1 แนะนำตัวเองก่อนซักถามผู้ให้ ข้อมูล / คุณครูมีพื้นเพเป็นคนจังหวัด อะไร 1.2 ครูจบการศึกษาจากที่ไหน สาขา อะไร และตอนนั้นสอนในรายวิชาใด 1.3 คุณครูได้รับบรรจุข้าราชการมาที่ ปี 1.4 อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้ครู เข้าร่วม โครงการครูคืนถิ่นนี้ 1.5 ครูคิดและรู้สึกอย่างไรกับการได้ ประกอบอาชีพครูในโครงการครูคืน ถิ่น	
1. เพื่อทำความเข้าใจ การปฏิบัติงานและการ ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยง กับชุมชนของครู ผู้เข้าร่วมโครงการครู คืนถิ่น	2 เมื่อครูได้บรรจุเป็นข้าราชการใน โครงการครูคืนถิ่น ครูทำหน้าที่ อะไรบ้าง	2.1 ครูพอจะเล่าหน้าที่หลัก (Task performance) ที่ครูต้องทำมีอะไร และอย่างไรบ้าง 2.1.1 เป้าหมายของโรงเรียนที่บรรจุ อยู่เป็นอย่างไรและเป้าหมายในการ ทำงานของครูคืออะไร ครูคิดว่า สอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกัน หรือไม่ อย่างไร 2.1.2 ขอครูยกตัวอย่าง การทำงาน ของครู หรือสิ่งที่ตัวเองภูมิใจที่สุดได้ ใหม่ และมีวิธีการปฏิบัติงานอย่างไร ให้ประสบผลสำเร็จนั้น 2.1.3 เมื่อกล่าวถึงการเป็นครู ครูคิด ว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีในทัศนะของ ตนเอง เป็นอย่างไร 2.1.4 การสอนมักใช้ทักษะการ สื่อสารเป็นหลักสำคัญ ครูมีวิธีการ หรือเทคนิคในการสอนผู้เรียนให้ เข้าใจได้ง่ายขึ้น อย่างไร 2.2 นอกเหนือจากหน้าที่หลักแล้ว ครู ต้องทำหน้าที่เสริม (Contextual performance) อะไรบ้าง	<b>การปฏิบัติงาน</b> (Performance) พฤติกรรม การกระทำ ความสามารถ ที่บุคลากรปฏิบัติเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ องค์การกำหนดและ คาดหวังไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประกอบไป ด้วย 2 ลักษณะ คือ <b>1 การปฏิบัติงานที่เป็น เนื้องาน</b> 1.1 ศักยภาพในการ ทำงานเฉพาะ 1.2 ศักยภาพในการ ทำงานทั่วไป 1.3 ความสามารถในการ สื่อสารด้วยการพูดและการ เขียน 1.4 ความทุ่มเทในการ ทำงาน 1.5 การรักษาวินัยส่วนตัว



วัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อความ		แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้าง คำถาม
	คำถามหลัก	คำถามซีก	
		<p>2.2.1 นอกจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานครูดด้วยกันแล้ว ยังมีบุคคลอื่นที่คุณครูต้องทำงานด้วยอยู่ไหม และลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร</p> <p>2.2.2 คุณครูคิดว่ามีศักยภาพอะไรที่ตนเองควรพัฒนาเพิ่มเติมอีก / แล้วสาเหตุ ข้อจำกัดเกิดจากอะไร</p> <p>2.3 ครูปรับตัวในการทำงาน (Adaptive performance) อย่างไร</p> <p>2.3.1 ครูลองเล่าการปรับตัวในการทำงานบริหารของครูคืนถิ่น ให้ฟังหน่อยว่าต้องปรับตัวอะไรบ้าง</p> <p>2.3.2 อะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูต้องปรับตัวในการทำงานช่วยเล่าให้ฟังหน่อย</p> <p>2.3.3 ครูคิดว่าการปรับตัวนั้น เป็นความท้าทาย (Challenge) หรืออุปสรรค (Obstacle) เพราะอะไรจึงคิดเช่นนั้น</p>	<p>1.6 การอำนวยความสะดวกให้ทีมและพัฒนาคน</p> <p>1.7 การเป็นหัวหน้าที่ดี</p> <p>1.8 การบริหารและจัดการ</p> <p><b>2 การปฏิบัติงานในเชิงบริหาร</b></p> <p>2.1 การเป็นอาสาสมัคร</p> <p>2.2 การมีความกระตือรือร้น</p> <p>2.3 การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและผู้อื่น</p> <p>2.4 การปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติขององค์การ</p> <p>2.5 การให้ความร่วมมือสนับสนุนตามเป้าหมายขององค์การ</p> <p><b>3 การปฏิบัติงานด้านการปรับตัว</b></p> <p>หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานได้เสมอ</p> <p>Ref: John P. Campbell (1990); Walter C. Borman &amp; Motowidlo (1997); Johnson, (2003 as sited in Muchinsky, 2006)</p>
	3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูต้องทำอะไรและทำอย่างไรบ้าง	<p>3.1 ตลอดช่วงเวลาที่ทำงานเป็นครูชอบอาชีพนี้ตรงไหน เพราะอะไร</p> <p>3.2 เมื่อกล่าวถึง "บวร"- (บ้าน วัด โรงเรียน) ในหน่วยงานของครูมีภาพ</p>	<p><b>มาตรฐานการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู</b></p>

วัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อความถาม		แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้าง คำถาม
	คำถามหลัก	คำถามชี้ก	
		ทำงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่กล่าวมา ใหม่ ทำอะไร ทำอย่างไรบ้าง 3.3 คิดว่าใครเป็นผู้ได้รับ ผลประโยชน์จากการทำงานตามหลัก "บวร"	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) ปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ</li> <li>2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดแก่ผู้เรียน</li> <li>3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้ เติบโตเต็มตามศักยภาพ</li> <li>4) พัฒนาแผนการสอนให้ สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้น เรียน</li> <li>5) พัฒนาสื่อการเรียนการ สอนให้มีประสิทธิภาพอยู่ เสมอ</li> <li>6) จัดกิจกรรมการเรียนการ สอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน</li> <li>7) รายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนได้อย่าง มีระบบ</li> <li>8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้เรียน</li> <li>9) ร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์</li> <li>10) ร่วมมือกับผู้อื่นใน ชุมชนอย่างสร้างสรรค์</li> <li>11) แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา</li> <li>12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์</li> </ol>

วัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อความ		แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้าง คำถาม
	คำถามหลัก	คำถามชก	
			อ้างอิง: กระทรวงศึกษาธิการ (2556)
2. เพื่อศึกษาปัจจัย เงื่อนไขที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของครู ผู้เข้าร่วมโครงการครู คืนถิ่น	4 สิ่งใดจูงใจให้ครูประกอบอาชีพนี้ ต่อไป	4.1 สิ่งนั้นจูงใจให้ครูยังคงทำงานอยู่ อย่างไร (โดยที่ไม่ย้ายสถานที่สอน หรือลาออก) 4.2 ครูคิดว่าตนเองสามารถสร้าง แรงจูงใจของตนเองได้จากอะไร และ ทำอย่างไร	แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (The Two-Factors Theory) 1.ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation factors) 1.1 ความสำเร็จในการ ทำงาน 1.2 การได้รับการยอมรับ 1.3 ลักษณะงานที่ทำ 1.4 ความรับผิดชอบ 1.5 ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน 2. ปัจจัยด้านสุขอนามัย/ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) 2.1 นโยบายบริษัท 2.2 การบังคับบัญชาและ การกำกับดูแลของหัวหน้า งาน 2.3 ความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน 2.4 สภาพการทำงาน 2.5 ค่าตอบแทน 2.6 เงินเดือน 2.7 ความมั่นคงในการ ทำงาน 2.8 โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า Ref: Herzberg, Mausner & Snyderman (1959)
	5 โรงเรียนสนับสนุนครูด้านใดบ้าง และสนับสนุนอย่างไร	5.1 กรณีได้รับ: หากครูได้รับการ สนับสนุน ครูคิดหรือรู้สึกอย่างไร 5.2 กรณีไม่ได้รับ: หากครูไม่ได้รับการ สนับสนุน ครูต้องการให้โรงเรียน สนับสนุนอะไรบ้าง และสนับสนุน อย่างไร 5.3 ถ้าอยากเห็นการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรที่ดีขึ้นหรือพัฒนาขึ้น ครูคิดว่า ควรเริ่มต้นที่อะไรบ้าง และอย่างไร 5.4 การเป็นครูในโครงการครูคืนถิ่นมี ความหมายหรือมีคุณค่ากับตัวครู อย่างไร	

วัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อความ		แนวคิดทฤษฎีที่ใช้สร้าง คำถาม แนวคิดแนวคิดทฤษฎี รูปแบบชีวิตนิเวศวิทยา (PPCT Model) 1. กระบวนการ (Process) 2. บุคคล (Person) 3. บริบทแวดล้อม (Context) 4. เวลา (Time) Ref: Bronfenbrenner (1974;2005)
	คำถามหลัก	คำถามชี้ก	



ภาคผนวก ง

รายการตรวจสอบ (Checklist) คุณสมบัติผู้เข้าร่วมวิจัย





ภาคผนวก จ

ใบรับรองจริยธรรม

และหนังสือรับรองขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : การปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น  
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายภาวช ติรานานท์  
หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย  
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-127/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 18 เมษายน 2566  
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 18 เมษายน 2566

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิตรกุล)  
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-127/2566



ที่ อว 8718/1532

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

7 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สถานที่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน

เนื่องด้วย นายภาวิธ ตรีลานนท์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การปฏิบัติงานของครู: กรณีศึกษา ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น” โดยมี อาจารย์ ดร.พีรเดช ประคองพันธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรพร สุรการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้ 1) แบบสัมภาษณ์ และ 2) แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงาน กับ ครูที่เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น จำนวน 1 คนเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่คือโรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนมิถุนายน 2566 ถึงเดือนกรกฎาคม 2566 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 094 854 5868

ประวัติผู้เขียน

