

ปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วม

โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น\*

THE FACTORS CONDITION ASSOCIATED WITH JOB PERFORMANCE, A  
CASE STUDY OF TEACHER WHO HAD PARTICIPATED KRU LOVE  
HOME PROJECT

ภาวช ติรลانون<sup>1</sup>, พีรเดช ประคองพันธ์<sup>2</sup> และ อมราพร สุรการ<sup>3</sup>

Pawat Tiralanon<sup>1</sup> Peeradet Prakongpan<sup>2</sup> and Amaraporn Surakarn<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

<sup>1-3</sup> Graduate School of Srinakharinwirot University, Thailand

Corresponding Author's Email: pawat.ming@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น(ครูคืนถิ่น) และเพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้คุณครูเกิดการปฏิบัติงาน ไม่ตัดสินใจลาออกจากโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (ครูคืนถิ่น) และไม่ทำการโยกย้ายหรือลาออกจากโรงเรียนที่ตนบรรจุราชการครู แม้ว่าคุณครูได้บรรจุข้าราชการครบกำหนดเงื่อนไขของโครงการฯ ระยะเวลาไม่ต่ำกว่าห้าปี กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น บรรจุราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ได้มาจากการเลือกในรูปแบบเฉพาะเจาะจงที่ผ่านเกณฑ์ตามกำหนดไว้จำนวน 12 คน การศึกษาใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย ตัวผู้วิจัยเอง เอกสารที่เกี่ยวข้อง และแนวคำถามสัมภาษณ์รูปแบบกึ่งโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การสอนหนังสือ ระบบดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียน การบริหารองค์กร: รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน 2) การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ได้แก่

\* Received 1 March 2024; Revised 19 March 2024; Accepted 23 April 2024



การมีความกระตือรือร้นและเป็นอาสาสมัคร การปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติขององค์กร การให้ความร่วมมือสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และ 3) การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชนเป็นกิจกรรมการทำงานที่ผ่านความเชื่อ ศาสนาและวัฒนธรรมโดยค่านึงนักเรียนเป็นหลัก และปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้ครูเกิดการปฏิบัติงานโดยไม่ตัดสินใจลาออกจากโครงการฯ และหน่วยงานที่ตนอยู่ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) ปัจจัยด้านสุขอนามัย/ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและเงินเดือน

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

## Abstract

The research aimed understanding the job performance of teachers who participating in the Kru Love Home Project and studying the factors condition that leads to their engagement and retention in the Kru Love Home project, as well as their decision not to resign from their teaching positions or transfer from their appointed schools, despite completing the stipulated five-years tenure requirement of the project. The Key informants were Teachers who participated in the Kru Love Home project, were employed in small and medium-sized schools, purposively collected, and passed the criteria were 12 persons. The study used qualitative methodology, data analysis relied on content analysis of in-depth interviews and observations. The research instrument consists of the researcher, documentary relatives, and semi-structure interview.

The research findings reveal three categories of job performance: 1) Task performance, including teaching, student supervision support and development, and organizational management; 2) Extra-role performance, such as voluntary activities, adherence to organizational regulations and guidelines, and

collaboration in achieving organizational objectives; and 3) Community-linked work, which integrates beliefs, religion, and culture, prioritizing student-centric activities. Factors contributing to teachers' engagement and retention in the project and their respective institutions include 1) Motivation factors related to job characteristics, recognition, and career advancement opportunities and 2) Hygiene factors, including organizational policies, interpersonal relationships, working conditions, and remuneration.

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

## บทนำ

จากการวางแผนระดับชาติที่สำคัญอย่างประเทศไทย 4.0 ให้เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ว่าด้วยให้คนไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตจนเชื่อมโยงมาสู่การปฏิรูปการศึกษา อันได้แก่ ยกกระดับคุณภาพการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้เท่าเทียมนานาประเทศ และปรับปรุงระบบการศึกษาปัญหาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564) แต่ทว่าสภาพปัญหาในปัจจุบันยังพบว่าการศึกษาของประเทศไทยยังมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ได้แก่ การเข้าถึงทรัพยากรของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน กลไกระบบผลิตและคัดกรองครูที่มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมตามความต้องการในสาขาที่ขาดแคลน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากหลายปัจจัย เช่น ภาระงานนอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนที่มากไป การขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู การไม่ปรับตัวให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และเศรษฐกิจที่ซบเซาทำให้ครูมุ่งหารายได้เสริมจากการสอนเพิ่มเติม เป็นต้น (ยุวรีผลพันธ์, 2555; วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ, 2558) นอกจากนี้ยังพบว่าคุณครูส่วนใหญ่ที่มีความสามารถทางด้านวิชาการและมีศักยภาพ มีความพยายามโยกย้ายสถานศึกษาไปยังโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนมากกว่า เนื่องจากการปฏิบัติงานอยู่ใน



โรงเรียนขนาดเล็กทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ ท้อแท้ สิ้นหวัง ตกอยู่ในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ขาดแคลนและไร้อนาคต (อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, 2562)

จากปัญหาข้างต้น จึงก่อให้เกิดตัวโครงการที่ผลิตครูให้มีคุณภาพหลายโครงการ ตั้งแต่ช่วงก่อนยุคปฏิรูปการศึกษาในปี พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบัน โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น หรือที่หลายคนเรียกสั้นๆ ว่าโครงการครูคืนถิ่น ถือว่าเป็นอีกหนึ่งโครงการโดยดำเนินการในปี พ.ศ. 2559 ถึงปี พ.ศ. 2572 มีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกคนเก่งคนดีเข้ามาเรียนในระบบผลิตครู โดยเป็นการรับแบบจำนวนจำกัด และสถาบันผลิตครูที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองปัญหาความขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ และเมื่อสำเร็จการศึกษาสามารถบรรจุข้าราชการครูในพื้นที่ภูมิลำเนาของตน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559) ในการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูพบว่า มีความคล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานในองค์กรทั่วไป กล่าวคือเป็นการกระทำ หรือพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรซึ่งในที่นี้หมายถึงโรงเรียนบรรลุเป้าหมายได้ (กวีศุภณัฐ วิกรมยารกรม, 2564; ชนาทิป ห้วยแป, 2551; จิตติยพัทธ์ อยู่จิตร์, 2558; ยური ผลพันธิน, 2555; รัชนิวรรณ เทียนทอง, 2557; สุนทรี ศรีศักดิ์, 2561) ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้อย่างดีนั้นมาจาก 2 ปัจจัยตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่า ลักษณะของปัจจัยที่นำไปสู่แรงจูงใจของพนักงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้สามารถนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) ปัจจัยด้านสุขอนามัย/ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจ โดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานในองค์กรที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพราะหากไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชาและการดูแลของหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนเงินเดือนความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (ฐิติกาญจน์ คงชัย, 2560; ธนพรรค อนุเวช, 2564; ศศินันท์ สะสม, 2563)

จากประเด็นปัญหาที่ว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางส่วนหนึ่งพยายามมองหาโอกาสให้ตนเองด้วยการย้ายไปอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมมากกว่า จึงนำมาสู่คำถามของผู้วิจัยว่าเหตุใดกลุ่มครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นส่วนหนึ่งถึงไม่ทำการโยกย้ายหรือลาออกจากสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าหมดเงื่อนไขในสัญญาโครงการระยะเวลา 5 ปีมาแล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาลักษณะของการปฏิบัติงานของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืน



ถือว่าเป็นอย่างไรบ้าง รวมถึงปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมครุคีนถิ่น เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาปรับใช้กับนโยบายกระทรวงฯ หรือองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่คุณครู ได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครุคีนถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครุคีนถิ่น

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักในรูปแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) คัดเลือกจากเกณฑ์ (Criteria) ดังต่อไปนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักต้อง 1) เป็นข้าราชการครูผู้เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น 2) เป็นผู้สอนในรายวิชาใดวิชาหนึ่งซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนต่างจังหวัดมิได้อยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) เป็นผู้อยู่ในสังกัดในหน่วยงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) และ 4) เป็นผู้ที่มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือมีผลงานในระดับเขตขึ้นไปอย่างน้อย 1 โครงการ/รางวัล โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 12 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวผู้วิจัยเอง เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการศึกษาความจริงภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติโดยใช้หลักการอุปนัย กล่าวคือ เป็นศึกษาแบบเปิดกว้าง ไม่ตั้งสมมติฐาน ไม่ด่วนสรุปจนกว่าได้ข้อมูลอ้อมตัว

2. เอกสารที่เกี่ยวข้อง การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องล่วงหน้าเพื่อเป็นเครื่องมือหรือเลนส์ในการสร้างความเข้าใจที่นำไปสู่คำตอบหรือประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

3. แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้เป็นรูปแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ประกอบด้วย แนวคำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ เพศ ระยะเวลาการทำงาน ขนาดโรงเรียนที่สังกัด และแนวคำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงาน



## คุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยเริ่มจากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องการปฏิบัติงาน และทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน จากนั้นได้ทำการสร้างและทดลองนำไปใช้กับ ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น 2 คน แล้วผู้วิจัยนำข้อคำถามและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไป ปรับปรุงแก้ไขกับผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและด้านการศึกษา 3 ท่าน จนได้เครื่องมือที่เหมาะสม ต่อการนำไปใช้การเก็บข้อมูลวิจัยจริงวิเคราะห์ข้อมูล

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลักกับผู้ให้ข้อมูลหลักจนข้อมูล อิ่มตัว โดยแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 45-90 นาทีต่อการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาลักษณะของการ ปฏิบัติงานและปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น โดย ผู้วิจัยทำการเตรียมประเด็นสำคัญที่ต้องการศึกษา นำแนวข้อคำถาม มาถามโดยไม่เรียงลำดับ เป็นประเด็นที่ศึกษาใช้ข้อคำถามแบบยืดหยุ่น มีการสรุปการสัมภาษณ์ และการสะท้อนยืนยัน คำตอบเพื่อเป็นความตรวจสอบความถูกต้องของผู้ให้ข้อมูลหลัก นอกจากนี้ยังมีการสังเกต พฤติกรรมขณะทำการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล เช่น การแสดงสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง เป็นต้น เพื่อนำมาประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เริ่ม จากการถอดเทปแบบคำต่อคำ หลังจากนั้นแบ่งข้อมูลออกเป็นส่วนๆ จากนั้นผู้วิจัยกำหนดรหัส แทนความหมายของกลุ่มข้อความ โดยข้อความที่ให้ความหมายเดียวกันจะใช้รหัสที่เหมือนกัน ต่อมาผู้วิจัยจัดแสดงข้อมูลโดยการนำเข้ารหัสเรียบร้อยแล้วนำมาเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์รวม เป็นกลุ่มของประเด็นในการวิเคราะห์ โดยประเภทของข้อความที่มีความสัมพันธ์กันทาง ความหมาย และสุดท้ายผู้วิจัยนำข้อมูลที่เป็นรหัสเดียวกันมาวิเคราะห์ สรุปและตีความ โดยนำ รายละเอียดของแนวคิดทฤษฎีมาเทียบเคียงกับข้อค้นพบที่ได้

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูที่เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น สังกัดอยู่โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จำนวนทั้งสิ้น 12 คน โดยผู้วิจัยใช้รหัสชื่อของผลไม้เป็นนามสมมติแทนชื่อจริง ซึ่งข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลักมีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

### ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลัก

คนที่	ชื่อสมมติ	เพศ	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)	ขนาดโรงเรียนที่สังกัด
1	ส้ม	หญิง	6	เล็ก
2	แตงโม	หญิง	6	เล็ก
3	เงาะ	หญิง	5	กลาง
4	แอปเปิ้ล	หญิง	6	กลาง
5	กล้วย	หญิง	6	เล็ก
6	พีช	หญิง	6	เล็ก
7	มะนาว	หญิง	6	เล็ก
8	มะพร้าว	ชาย	7	กลาง
9	พลับ	ชาย	5	กลาง
10	ตาล	หญิง	7	กลาง
11	องุ่น	หญิง	7	เล็ก
12	ชมพู่	หญิง	5	กลาง

### วัตถุประสงค์ที่ 1 การทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

จากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์ สามารถวิเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ได้ว่าคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นมีการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



### 1.1 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

การปฏิบัติงานที่เป็นงานหลักที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติโดยสามารถวิเคราะห์ออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ การสอนหนังสือ ระบบดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียน และงานบริหารองค์กรหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการ มีสาระสำคัญดังนี้

#### การสอนหนังสือ

การสอนหนังสือเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ของตัวบุคลากรที่เรียกว่าครูให้แก่นักเรียนเป็นการจัดการเรียนรู้ โดยขึ้นอยู่กับสาขาวิชาที่ตนศึกษาและมีความเชี่ยวชาญ ส่วนในการทำงานเหมือนคุณครูคนอื่นทั่วไปที่บรรจุในโรงเรียน คือทำการสอนหนังสืออิงตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้กลุ่มคุณครูคืนถิ่นบางคนได้ได้ประสบกับปัญหาเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอทำให้ต้องมีครูตู้ หรือ DLTV (Distance Learning Television) จากโรงเรียนวังไกลกังวลเข้ามาเป็นทรัพยากรเสริมในการจัดการเรียนรู้ ดังคำบอกเล่าของสัมมาว่า “หน้าที่หลัก หลักๆ คือสอนแน่นอนสอนหนังสือแต่ว่าสอนสองชั้นค่ะ สอนชั้นป.3 กับป.4 ตอนนี้นั้นะคะ เราต้องรับหน้าที่ในการดูแลทุกวิชาเลยแล้วก็สอนเองเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์และวิชาภาษาอังกฤษ วิชาที่เหลือเราจะให้เด็กๆ เนี่ยศึกษาจาก DLTV ก็คือจากโรงเรียนต้นทางโรงเรียนวังไกลกังวลค่ะ”

#### ระบบดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียน

ระบบดูแลนักเรียนเป็นหน้าที่ของคุณครูที่ต้องอำนวยความสะดวกทุกประการไม่เฉพาะแต่การจัดการเรียนรู้ แต่ยังรวมไปถึงเรื่องทักษะชีวิต คอยประสานงานช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนให้รอบด้าน รวมไปถึงการทำหน้าที่เป็นเหมือนพื้นที่ปลอดภัยให้กับนักเรียน เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ชีวิตที่สามารถแบ่งปันให้กับนักเรียนได้ ตามตัวอย่างการบอกกล่าวของพลับว่า “ในส่วนตัวผมคิดว่าเราจะต้อง inspired นักเรียนให้ได้ประมาณว่าเราควรจะเป็นแบบเพื่อนที่คอยช่วยเหลือเขา แล้วเรื่องการเรียนหรือว่าในเรื่องอื่นๆ เป็นที่ปรึกษาให้เขาได้อย่างนี้ครับ”

#### งานบริหารองค์กรหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการ

คุณครูบางคนถูกรับตำแหน่งนี้อย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ซึ่งต้องเป็นหัวหน้าในบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายที่คุณครูเรียกติดปากกันว่างานพิเศษ ซึ่งในความเป็นจริงคุณครูไม่สามารถปฏิเสธได้ว่างานพิเศษเหล่านี้ส่งผลกระทบต่องานหลักที่ต้องทำคือ การสอนหนังสือและดูแลนักเรียน ซึ่งการที่ต้องปฏิบัติงานหลายอย่างร่วมกันที่มีปริมาณงานมากเกินไปย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานด้านอื่นที่จำเป็น ดังคำสัมภาษณ์ของกล้วยว่า “อีกบริบทหนึ่งก็คือเป็นรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน เท่ากับว่าเพิ่มงานบริหารเข้าไป เออ เราการรักษาการ เพราะฉะนั้นโรงเรียน



จะเดินหน้าได้เราต้องทำทั้งสี่ฝ่ายพร้อมๆ กับหน้าที่สอนพร้อมกับการบริหารงานทุกอย่างไปด้วยกัน แต่ถ้าพูดถึงภาระสอนเนี่ยลดลงเลยอย่างเห็นได้ชัด”

## 1.2 การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่

การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่เป็นลักษณะของงานส่วนหนึ่งที่คุณครูต้องบริหารจัดการงานเพื่อให้โรงเรียนดำรงอยู่ได้ด้วยความโปร่งใสซึ่งเป็นพฤติกรรม การกระทำ หรือการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้ทุกอย่างดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ผู้วิจัยจำแนกการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ของครูนี้ออกได้เป็น 3 ลักษณะย่อย ได้แก่ การมีความกระตือรือร้นและเป็นอาสาสมัคร การปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติขององค์กร และการให้ความร่วมมือสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีสาระสำคัญดังนี้

### การมีความกระตือรือร้นและเป็นอาสาสมัคร

การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นคุณลักษณะสำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การสร้างสิ่งแวดล้อมทำให้คนในพื้นที่เหล่านั้นรู้สึกได้ถึงความเป็นมิตรไมตรีซึ่งกันและกัน และการที่คุณครูรู้สึกชื่นชอบ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อสถานที่ทำงาน ทำให้คุณครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของความพร้อมที่จะปฏิบัติงานรวมถึงความพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนๆ ร่วมอาชีพด้วยกัน แม้ว่าบทบาทหน้าที่นั้นอาจไม่ใช่บทบาทของตนเองก็ตาม เช่นเดียวกับคำบอกเล่าของมะนาวว่า “ตอนนี้งานล้าสุดก็ห้องสมุด ความจริงไม่ใช่ครูห้องสมุดหรอกแต่ว่า ก็มาช่วยเขา(ข้า) เพราะว่าครูเขาเป็นครูผู้ช่วยเนาะอาจจะแบบไม่ค่อยถนัดทางด้านนี้ แล้วเราเคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน ก็เลยมาช่วยเขา”

### การปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติขององค์กร

การปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติขององค์กรที่เป็นทางการถือว่าเป็นข้อบังคับที่อยู่ในข้อกำหนด หากฝ่าฝืนจะมีบทลงโทษจำแนกเป็น 2 ประเภทคือ ความผิดไม่ร้ายแรงและความผิดร้ายแรง คำสั่งในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีทั้งในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หากครูไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่เป็นทางการหรือที่หัวหน้าสั่ง ถึงแม้จะไม่ผิดข้อกำหนดหรือถูกลงโทษตามวินัย แต่อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกันได้ เพราะฉะนั้นคุณครูจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เพื่อให้อยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข จากคำอธิบายของมะนาวว่า “ก็มีนะ[บทลงโทษหากฝ่าฝืน] เราต้องทำตามคำสั่งหัวหน้าอะ ในที่นี้คือ ผอ.ถ้าอย่างเค้าไม่ทำตามก็จะถูกลงโทษตามที่เขากำหนดไว้ในของข้าราชการอะ แต่



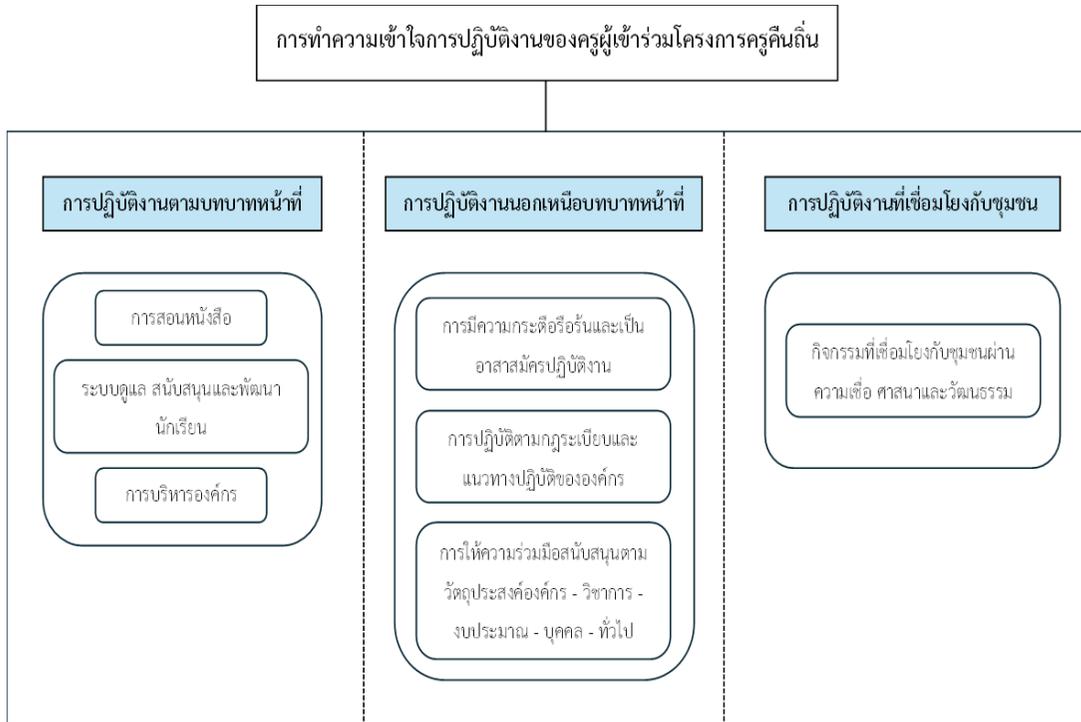
เค้าโชคดีหน่อยที่มอ. เป็นคนใจดีและมีความอะลุ่มอล่วยให้ การทำงานเลยไม่เครียด แต่เราก็ต้องปฏิบัติตามที่เขากำหนดไว้ ประมาณนี้...”

### การให้ความร่วมมือสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

งานฝ่ายหรืองานพิเศษทั้ง 4 กลุ่มงาน ได้แก่ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นการปฏิบัติงานที่ให้ความร่วมมือสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนซึ่งคุณครูได้แสดงทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันคือ งานค่อนข้างรบกวนการทำงานตามบทบาทหน้าที่หลักโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนหนังสือให้นักเรียน เพราะฉะนั้นเมื่อต้องทำงานพิเศษด้านอื่นๆ ร่วมด้วย ทำให้คุณครูไม่ค่อยมีเวลาอยู่ในชั้นเรียน ให้ความสนใจนักเรียนได้ตึ่มากนัก ดังคำสัมภาษณ์ของพี่ชว่า “งานทุกอย่างส่วนใหญ่ก็จะ เป็นเรา การเงิน พัสดุ เป็นของเราหมดเลย...มันเป็นงานพิเศษ มันรบกวนการสอนอยู่แล้วค่ะ เพราะว่าในการทำบัญชีครั้งนึงมันก็ต้องใช้เวลาเนอะ การทำบัญชีมันต้องใช้สถิติหรือตัวเลข เพราะฉะนั้นผู้เรียนจะมารบกวนไม่ได้ยังไง แล้วก็รบกวนทั้งเวลาของนักเรียนและเวลาส่วนตัวทุกอย่างเลย”

### 1.3 การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน

การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชนมักจะถูกเชื่อมโยงกับความเชื่อ ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในพื้นที่ คุณครูจึงต้องมีภาระหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับชุมชนด้วย อย่างเช่น งานบุญขึ้นบ้านใหม่ งานศพ งานพิธีสมรส นอกจากนี้คุณครูที่ให้สัมภาษณ์ส่วนหนึ่งที่เป็นครูบรรจุในโรงเรียนขนาดเล็ก ในบางโรงเรียนต้องจัดงานทอดผ้าป่าสามัคคีทุกๆ ปี เพื่อนำเงินหรือทุนทรัพย์ดังกล่าวมาจัดซื้อจัดจ้างพนักงานหรือบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการในโรงเรียน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าคุณครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานส่วนนี้เพราะเชื่อว่าเป็นผลประโยชน์ต่อตัวนักเรียนและชุมชน ดังคำกล่าวของแตงโมว่า “อย่างกิจกรรมผ้าป่าอะไรอย่างงี้ก็หาเงินเพื่อมาจ้างครูสอนใช้ไหมคะ ประโยชน์ก็จะมาตกอยู่ที่เด็ก[นักเรียน]เองด้วย ในหมู่บ้านเขาก็จะมีครุฑทากับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น เขา[ชุมชน]ก็ไว้วางใจส่งลูกหลานมาเรียนอะค่ะ”



ภาพที่ 1 ภาพสรุปการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

## วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

### 2.1 ปัจจัยเงื่อนไขด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยเงื่อนไขด้านแรงจูงใจของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นพบว่า มีอยู่ 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสาระสำคัญดังนี้

#### ลักษณะของงานที่ทำ

ลักษณะของงานที่ทำในที่นี้เป็นงานที่คุณครูสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบด้วยความรู้สึกในเชิงบวก ซึ่งลักษณะหน้าที่หลักที่เป็นงานสอน คุณครูสามารถออกแบบเองได้อย่างอิสระ โดยทำวิธีการอย่างไรก็ได้เพื่อให้นักเรียนเกิดความสนใจ กระตุ้นความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ของนักเรียนในรายวิชาของตนเองได้ แม้ว่าอาจดูเหมือนเป็นเรื่องเล็กๆ แต่ก็ถือว่าคุณครูได้ประสบความสำเร็จในอาชีพของตน เหมือนตัวอย่างคำสัมภาษณ์ของชมพู่ว่า “เด็กก็คือเหมือนเขาสนใจภาษาอังกฤษ



มากขึ้นกว่าเดิมค่ะ ด้วยความที่เขาเคยให้เหตุผลกับเราว่าแต่ก่อนไม่ชอบภาษาอังกฤษเพราะว่าอ่านไม่ออก แล้วก็ครูด้วยนะ ครู[เก่า]เขาแบบ อืมม สอนไม่รู้เรื่องอะไรแบบนี้ เด็กๆ ก็เลยแบบ แค่เข้าไปในห้องเรียนเฉยๆ อะคะ แต่พอแบบมาเรียนกับเราด้วย แล้วแบบ ได้รู้ว่าตัวนี้อ่านยังไงๆ นักเรียนก็เริ่มสนใจภาษาอังกฤษเยอะขึ้น”

### การได้รับการยอมรับ

ในการประกอบวิชาชีพครูเป็นการได้รับการยอมรับจากบริษัทสิ่งแวดล้อมที่ทำงานจากนักเรียน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงผู้ปกครองของนักเรียนหรือจากคนในชุมชน บางทีไม่ได้มาจากการได้รับรางวัลแต่มาในรูปแบบทางจิตใจผ่านคำพูด เช่น การยกย่องชมเชย การเอ่ยปากขอไม่ให้คุณครูย้ายหรือลาออก หรือรูปแบบของการกระทำ เช่น มีสิ่งของเล็กๆ น้อยๆ มาให้คุณครู เป็นต้น ดังคำอธิบายของสัมาว่า “รู้สึกว่าการที่เราอยู่ที่นี่เราเป็นคนๆ ที่ทุกคนให้ความสำคัญมันสัมผัสได้ว่าเราเป็นคนสำคัญ บางท่านเห็นว่าเราเหนื่อยเราทุ่มเทให้ลูกหลานเขา บางคนก็เอาผลหมากรากไม้มาให้เรากินก็ เหมือนเป็นการตอบแทน แม้ว่าเขาจะไม่พูดก็ตามแต่เขาก็แบบเอาของมาให้เรากินแทน เรารู้สึกว่าการทุ่มเทมันก็ได้รับผลตอบแทนมาเหมือนกัน แม้ว่าไม่ได้สิ่งของแพงๆ แต่ก็คุ้มค่าทางจิตใจอะนะ”

### ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอาจมีความแตกต่างในมุมมองของคุณครูแต่ละคน อาทิ เช่น การได้รับโอกาสในการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น การทำวิทยฐานะ โดยภายใต้ความก้าวหน้า ความสบายใจก็เป็นสิ่งสำคัญซึ่งการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ต้องปรับตัวมาก และมีโอกาสในความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นระหว่างการงาน ดังคำบอกเล่าของแตงโมว่า “พอดีส่วนตัวอะของครูคืนถิ่นจะมีโครงการเรียนต่อทุน ป.โทใช้ไหมคะ ทีนี้เพิ่งสมัครไปตอนนี้ก็เรียนโทอยู่ค่ะ ของทุนจะได้ในสายการสอนค่ะ” และคำบอกเล่าของมะนาวว่า “มันก็มีสิ่งที่เราอยากจะทำต่อคือวิทยฐานะนะ เพราะที่นี้เป็นสถานที่ที่เราคุ้นเคยอยู่แล้ว เราก็น่าจะทำอะไรแบบรู้บริบทของเราอยู่แล้วน่าจะทำได้โอเคกว่าที่ต้องย้ายไปข้างนอก”

## **2.2 ปัจจัยเงื่อนไขด้านสุขอนามัย/แรงจูงใจ**

ปัจจัยเงื่อนไขด้านสุขอนามัยที่ทำให้ครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นที่เกิดจากภายนอกหรือองค์กรโดยจะป้องกันความไม่พึงพอใจให้คุณครูส่วนหนึ่งไม่คิดตัดสินใจโยกย้ายหรือลาออกเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ได้แก่ นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและเงินเดือน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

### นโยบายองค์กร

ระบบการศึกษาของไทยไม่ว่าครูจะย้ายไปยังโรงเรียนแห่งอื่นๆ ระบบการปฏิบัติงานนโยบายต่างๆ ยังถูกรอบคลุมจากกระทรวงศึกษาธิการ คุณครูจึงคิดว่าหากให้ปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานไปที่อื่น ตนเองก็ต้องปรับตัวในการใช้ชีวิตมากกว่า ดังนั้นคุณครูจึงเลือกทำงานอยู่ในที่แห่งเดิมเพราะใกล้บ้าน ได้ดูแลคนในครอบครัว ไม่ต้องปรับตัวมาก ซึ่งได้มีการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายที่ทางรัฐบาลต้องคำนึงและพัฒนาให้ดีกว่านี้ อย่างเช่น ลดการทำงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน จัดสรรหาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนให้เพียงพอ ให้ครูกลับไปอยู่ห้องเรียนอย่างจริงจัง เป็นต้น ดังคำสัมภาษณ์ของพี่ชว่า “มันจะต้องพยายาม ถ้าได้คนมาเพิ่มมาช่วยมันก็จะดีขึ้นนะคะ อย่างงานธุรการก็จะมีครูธุรการมาช่วย หรือบางทีจะแบบมีพนักงานบัญชีที่แบบมาช่วยทำงานบัญชีให้กับโรงเรียนมาทำเอกสารอย่างอื่น เหมือนเพิ่มบุคลากรมากกว่าคะ อาทิเป็น ที่เป็นเหมือนสายงานหลักของเขาเลยอะ จะช่วยลดภาระการปฏิบัติงานเพิ่มการสอนให้มันดีขึ้นคะ”

### ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับคุณครูเป็นเงื่อนไขปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากช่วยลดภาระหน้าที่มากเกินไป ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความเข้าใจ มีความเห็นอกเห็นใจกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และคอยร่วมสุขร่วมทุกข์ด้วยกัน ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่องานประสบความสำเร็จทำให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจร่วมกัน เพราะไม่ใช่งานของบุคคลใดคนหนึ่ง ดังคำอธิบายของมะพร้าวว่า “เราต้องเข้าใจว่าเค้าเป็นผู้ใหญ่อายุเยอะแล้ว งานที่แบบเอกสารที่ต้องฝากให้ทำ เขาก็จะแบบอาจจะทำไม่ได้เทคโนโลยีอย่างนี้ เราก็เข้าใจว่า เออ ก็ทำเราทำทางนี้ไปส่วนเขาก็ไปซ่อมท่อ ซ่อมไฟ ตัดหญ้า ซื่อของทำอาหารเตรียมนั่นเตรียมนี่อะไรอย่างนี้ไป เขาก็ซัพพอร์ทตรงนี้แทน”

### สภาพการทำงาน

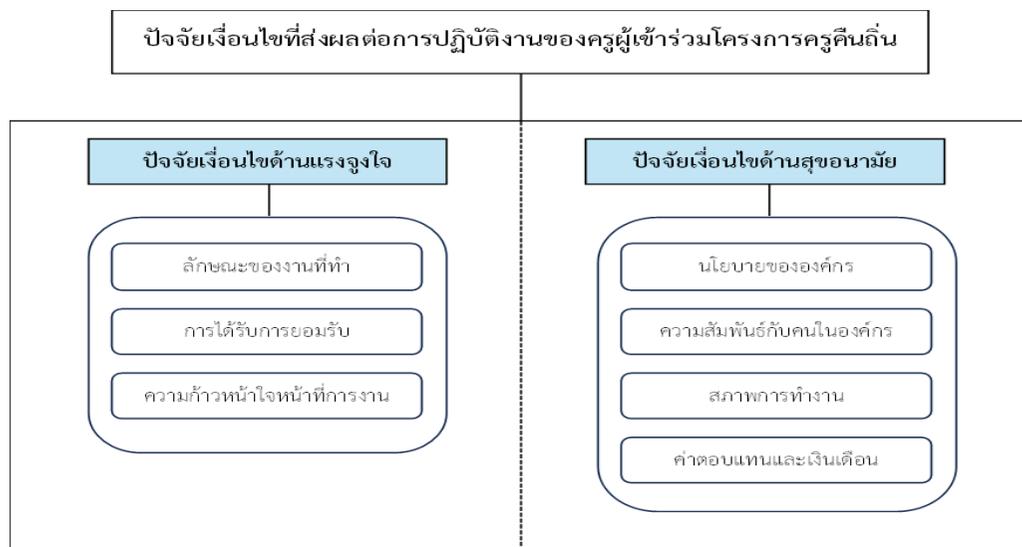
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยหรือสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นสิ่งขั้นพื้นฐานในการทำให้คนปฏิบัติงานเกิดความสุขหรือลดความคับข้องใจได้ ซึ่งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในแต่ละที่ทางกายภาพมักไม่ได้แตกต่างกันมาก แต่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการส่งเสริมและนำพาสุขภาพจิตของคุณครูให้ดีขึ้น ช่วยลดความเครียดและความกังวล มาจากการอยู่ในสิ่งแวดล้อมของเด็กนักเรียนที่มีความสดใส ดังคำบอกกล่าวของแอปเปิ้ลว่า “อยู่กับเด็กมีความสุข จะให้ขอเปรียบเทียบกับอาชีพที่เป็นกระแสอย่างหมอ พยาบาล ไปอยู่ในโรงบาลอะ เราไปเจอสิ่งที่ไม่สบายสิ่งที่เป็นลบใช้ไหม แต่เรามาโรงเรียนอะเรามาเจอสดใสวัยกระเตาะเป็นนักเรียนอะ เขาก็ครูฯ ครู



นั่นนั้่นนี่ มันสนุกทำให้เราร่าเริงแจ่มใส ทำให้เราไม่เครียด แต่มันก็มีเครียดบ้าง แต่มันก็ไม่ได้แบบที่เราต้องไปเจอคนใช้คนป่วย”

**คำตอบแทนและเงินเดือน**

คำตอบแทนและเงินเดือนของข้าราชการครูเมื่อมีข้อดีก็ต้องมีข้อจำกัด สิ่งที่ทำให้คุณครูเกิดความรู้สึกดีและยังอยากทำงานต่อไปซึ่งเรื่องของสวัสดิการที่สามารถรักษาพยาบาลของตนเองและคนในครอบครัวได้ ทำให้ครูรู้สึกว่าสวัสดิการต่างๆ มีประโยชน์เป็นอย่างมากเมื่อถึงคราวที่จำเป็นต้องใช้ อีกทั้งมีประโยชน์ในเรื่องการกู้เงินมาเพื่อตอบสนองปัจจัยสี่อย่างที่พักอาศัยได้ง่าย ทำให้คุณครูมีแรงจูงใจในการทำงานและพึงพอใจต่อสวัสดิการ แต่ในขณะเดียวกันครูบางท่านก็รู้สึกว่าเงินเดือนหรือคำตอบแทนที่ได้รับ ไม่คุ้มค่าต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจากการงานได้กินเวลาชีวิตตนเองเกินไป ดังคำสัมภาษณ์ของตาลว่า “อันดับแรกก็เรื่องสวัสดิการละกัน พ่อแม่ไปโรงพยาบาลบ่อยก็เลยรู้ว่ามันมีประโยชน์มาก อีกอย่างคือการกู้เงินมันง่าย ก็เลยทำให้เราสะดวกสบายในการเงิน อืม อันนี้เป็นแรงจูงใจหลัก แต่มาเป็นครูเพราะจิตวิญญาณในการรักเด็ก (ข้า) แบบนี้ไม่ใช่เสมอไปเพราะว่าทุกคนก็ต้องทำงานในการแลกเงินนี้แหละ” และคำบอกกล่าวของพีชว่า “มองเรื่องเงินเดือน(ข้า) ถ้าเรื่องเงินในลักษณะนี้อะนะ ได้เงินเดือน ณ ปัจจุบันนี้ตอนนี้คิดว่าเหนื่อยเกินไป เพราะคำตอบแทนน้อย น้อย จากที่บรรจุมาเนี่ยเราต้องรอรัฐบาลใหม่ในการปรับ”



ภาพที่ 2 ภาพสรุปปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานของครู กรณีศึกษา: ครูผู้เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์โดยแบ่งเป็น 2 ประเด็น โดยมีใจความสำคัญดังนี้

### ประเด็นที่ 1 การทำความเข้าใจการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

การปฏิบัติงานของคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่นมีอยู่ 3 ลักษณะ ประกอบไปด้วย การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ และการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชน โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ได้แก่ การสอนหนังสือ กำกับดูแล สนับสนุนและพัฒนานักเรียนซึ่งมีความสอดคล้องกับงานของ ราชินีวรรณ เทียนทอง (2557) ในองค์ประกอบการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ซึ่งครูต้องจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้นักเรียน โดยมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนานักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย แต่มีความแตกต่างกันในเรื่องของการปฏิบัติงานด้านบริหารองค์กรหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน เนื่องจากมีสภาพบริบทแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทำให้กลุ่มครูที่อยู่ในโครงการครูคืนถิ่นบรรจุโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีบุคลากรไม่เพียงพอ จึงต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานตามแนวคิดทฤษฎีของ Campbell (1990) พบว่า การทำงานตามบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับองค์ประกอบในหัวข้อศักยภาพในการทำงานเฉพาะ ซึ่งคุณครูต้องมีสมรรถนะในด้านการสอนหนังสือหรือการจัดการเรียนรู้ มีทักษะการสื่อสารทั้งการพูดและการเขียนเป็นอย่างดี เพราะต้องนำไปถ่ายทอดองค์ความรู้ให้นักเรียน

การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ประกอบด้วย การมีความกระตือรือร้นและเป็นอาสาสมัคร การปฏิบัติตามกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติขององค์กร และการให้ความร่วมมือสนับสนุนตามวัตถุประสงค์ขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับงานของ ราชินีวรรณ เทียนทอง (2557) ในองค์ประกอบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองและด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประเด็นการพัฒนาตนเองคือ การพัฒนาหาความรู้ ทักษะ ความสามารถเพื่อให้ตนเองเป็นครูมืออาชีพในสายวิชาชีพ นอกจากนี้ในประเด็นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสอดคล้องกับคู่มือในราชการครู ระบุว่า ครูมีหน้าที่ประสานงานร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และหรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)



การปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับชุมชนเป็นการทำงานที่มุ่งให้นักเรียนเป็นผู้ได้ประโยชน์สูงสุด ผ่านความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรมของคนในท้องถิ่น อย่างเช่น การทอดผ้าป่าสามัคคี งานบุญต่างๆ ที่วัดจัดขึ้นมา เป็นต้น เพื่อให้ได้เงินมาจ้างบุคลากรให้เพียงพอต่อองค์กร และเพื่อตัวนักเรียนได้มีครูมาจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับฉันทลักษณ์ ทักษะ (2558) ระบุว่าความร่วมมือร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนควรตระหนักถึงการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อโรงเรียนและชุมชน บุคลากรและชุมชนร่วมกันเป็นอาสาสมัคร ส่งเสริมสนับสนุนวิทยากรและภูมิปัญญาในท้องถิ่นซึ่งผลลัพธ์เกิดต่อตัวนักเรียนเอง นอกจากนี้ยังเป็นไปตามกรอบของคู่มือในราชการครู การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนช่วยพัฒนาคนในบริบทนั้นให้มีคุณภาพ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในชุมชนได้ นำไปสู่การพัฒนาชีวิตที่ดีของชุมชนนั้นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

## ประเด็นที่ 2 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น

ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ได้แก่ ปัจจัยเงื่อนไขด้านแรงจูงใจ และปัจจัยเงื่อนไขด้านสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่งผลต่อการคงอยู่ในงานหรือไม่ตัดสินใจลาออก โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยเงื่อนไขด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากในการทำงานของครูโดยส่วนใหญ่จะมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างการสอนหนังสือ ซึ่งการทำงานในส่วนนี้มักเชื่อมโยงกับตัวนักเรียน หากครูท่านใดมีความมุ่งมั่นหรือความพยายามสูง ผลสำเร็จของงานมักประจักษ์ให้เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานได้ อย่างผลการสอบ NT, O-NET หรือแม้แต่การนำนักเรียนส่งเข้าร่วมการแข่งขันต่างๆ แล้วได้รางวัลกลับมาสอดคล้องกับฐิติกาญจน์ คงชัย (2560) ระบุว่าปัจจัยเงื่อนไขด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพงานของครูในศตวรรษที่ 21 คือความสำเร็จในงาน และลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งหากการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มักได้รับแรงจูงใจเพิ่มเติม อาทิเช่น ได้รับการยอมรับนับถือ ได้ค้ำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานและบุคคลรอบข้าง (พัลลภ จิระโร, 2563) นอกจากนี้การที่หัวหน้างานหรือองค์กรเปิดโอกาสให้คุณครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่สูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระ เป็นหัวหน้างานโครงการ เป็นหัวหน้าฝ่าย เป็นต้น ทำให้คุณครูรู้สึกถึงการได้รับความไว้วางใจจากสถานที่ทำงาน และองค์กรใดส่งเสริมสนับสนุนให้คุณครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง อย่างการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาในสาย



วิชาชีพ หรือเพิ่มโอกาสการเลื่อนขั้นเงินเดือนก็เป็นอีกแรงจูงใจที่สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (ธนพรรค อนุเวช, 2564)

ปัจจัยเงื่อนไขด้านสุขอนามัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการครูคืนถิ่น ได้แก่ นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับคนในองค์กร สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและเงินเดือน ซึ่งสิ่งต่างๆ เป็นปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมขององค์กรหากคุณครูไม่ได้รับความพึงพอใจจากปัจจัยด้านนี้มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การโยกย้ายลาออกได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกาญจน์ คงชัย (2560) ที่ระบุว่า ปัจจัยดังกล่าวมาจากสิ่งภายนอก ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับหัวหน้าบังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสื่อสาร หรือปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี มีการสื่อสารที่ดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในองค์กรที่ตนอยู่ นอกจากนี้นโยบายองค์กรก็มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรใดที่มีการบริหารงานและบอกแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะทำให้คุณครูสามารถรับรู้หน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประเด็นการมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่มีมาตรฐานเดียวกันกับกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้งานไม่มีความซ้ำซ้อนย่นย่อไปสู่การทำงานที่เข้าใจกัน และการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องชัดเจน (ศศินันท์ ฮะสม, 2563)

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของคุณครูคืนถิ่นมีการปฏิบัติงานไม่ได้แตกต่างจากกลุ่มครูบรรจุทั่วไปมากนัก แต่มีความพิเศษในการจัดทำงานที่เชื่อมโยงต่อชุมชนหรือเห็นคุณค่าของชุมชน เนื่องจากกลุ่มคุณครูเหล่านี้มีจิตวิญญาณสำนึกรักบ้านเกิดหรือจังหวัดของตนเอง จึงนำไปสู่ความต้องการพัฒนาท้องถิ่นตนให้ดีขึ้น

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยเงื่อนไขด้านแรงจูงใจที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูพบว่า เป็นเรื่องลักษณะของงานที่ทำซึ่งครูทุกท่านในการศึกษาคั้งนี้รู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานอยู่กับนักเรียน อันได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การมุ่งพัฒนานักเรียน ดังนั้นแล้วฝ่ายบริหารหรือผู้วางนโยบายควรมุ่งเน้นให้คุณครูได้ปฏิบัติงานอยู่ในชั้นเรียนอย่างจริงจัง

1.2 ปัจจัยเงื่อนไขด้านสุขอนามัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูพบว่า เป็นเรื่องของนโยบายองค์กรในการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่หรือมีการวัดและ



ประเมินผลงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การทำวิทยฐานะที่ทำให้คุณครูไม่ต้องทำงานอย่างซ้ำซ้อน นอกจากนี้ประเด็นนโยบายขององค์กรควรมีการแก้ไขปัญหาเรื่องการจัดหาบุคลากรสนับสนุนงาน นอกเหนือบทบาทหน้าที่ อย่างเช่น งานธุรการ งานบัญชี/การเงิน งานพัสดุ เป็นต้น ให้เพียงพอ หรือเป็นรูปธรรม

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาโครงการอื่นๆ เช่น โครงการช่างเผือก โครงการคุรุทายาท โครงการเร่งรัดผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาวิชาคณิตศาสตร์ของประเทศ (รพค.) โครงการเพชรในตม โครงการผลิตครูที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) และโครงการคุรุรักษ์ถิ่น เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาเปรียบเทียบกับว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ควรศึกษากลุ่มคุณครูที่บรรจุข้าราชการครู รอบทั่วไปโดยไม่ได้อยู่ในบ้านเกิดของตนเอง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ของคุณครูผู้ได้ปฏิบัติงานในสถานที่แห่งอื่นว่ามีความคิดความรู้สึกในการปฏิบัติงานอย่างไร และมีความต้องการย้ายกลับบ้านเกิดตนเองหรือไม่ ทั้งการศึกษาในรูปแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้นำข้อค้นพบมาส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา และนำไปสู่แนวทางการวางแผนนโยบายองค์กรหรือหน่วยงานของระบบการศึกษาไทยให้ดียิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กวีศุภณัฐ วิกรมยวากรม. (2564). ประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนาธิป ท้ายแป. (2551). การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุชฎีบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ฐิติกาญจน์ คงชัย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ), 10(2), 351-364.
- ณภิญรัตน์ ทัพทวา. (2558). การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 38(2), 23-33.
- ธนพรรค อนุเวช. (2564). แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(7), 185-198.
- ชิตติยพัทธ์ อยู่จิตร. (2558). การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ. ศ. 2556. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัลลภ จิระโร. (2563). แรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชุมพร. วารสารการวัดและประเมินผล สถิติและการวิจัยทางสังคมศาสตร์, 1(2), 33-44.
- ยุวรี ผลพันธ์. (2555). บทบาทการส่งผ่านของความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจงาน ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Retrieved from <http://doi.org/10.14457/CU.the.2012.1502>.
- รัชนีวรรณ เทียนทอง. (2557). การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนไทยกับครูในโรงเรียนชั้นนำระดับโลก. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Retrieved from <http://doi.org/10.14457/CU.the.2014.1310>.
- วีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2558). ปัญหาการศึกษาไทย: การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 15(2), 48-55.



- ศศินันท์ ธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม. ใน สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้าน สาขาวิชาการจัดการการศึกษา. มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2559 – 2572). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุนทร ศรีศักดิ์. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นตัวแปรคั่นกลาง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 7(1), 125-143.
- อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ. (2562). โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ปัญหาใหญ่ของการศึกษาไทย. วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม, 6(2), 93-102.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In Handbook of industrial and organizational psychology, 1,(2),687-732.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley & Sons. In.