

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยแบบกรณีศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก คือ บริบทของโรงเรียน ภาระงานที่รับผิดชอบ การสนับสนุนจากบุคคลภายนอก และปัจจัยภายใน คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ความต้องการทำผลงาน กระบวนการทำงานแบบPDCA และบุคลิกลักษณะส่วนตัว ผู้วิจัยใช้วิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (informal interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in depth interview) โดยเก็บข้อมูลจาก ครู กรณีศึกษา ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน ผลการศึกษาวินิจฉัยนำเสนอ ดังนี้

### ตอนที่ 1 ข้อมูลครูกรณีศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป
2. การตรวจสอบระดับคุณภาพครูกรณีศึกษา

ในการตรวจสอบคุณภาพครูผู้วิจัยใช้ 4 มิติ เรียกว่า 4 A คือ (1) Awareness คือ ความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐาน ความเข้าใจในสภาพปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น และมีจิตใจที่อยากพัฒนา (2) Attempt คือ ความพยายามในการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานต่างๆที่ต้องรับผิดชอบต่อบรรลุมผล (3) Achievement คือ ลักษณะหรือผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และ (4) Attribute คือ คุณสมบัติติดตัวประจำตัวครูซึ่งเกิดจากที่ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดจนเกิดสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานครบถ้วนเป็นลักษณะประจำตน

### ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพครู

1. ปัจจัยภายนอก
  - 1.1 บริบทสถานศึกษา คือ การปฏิรูปการศึกษา ชุมชน
  - 1.2 การสนับสนุนจากบุคคล คือ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และนักเรียน
  - 1.3 ภาระงาน
2. ปัจจัยภายใน

- 2.1 ความรู้ความสามารถของครู
- 2.2 ทักษะความชำนาญ
- 2.3 ความต้องการทำผลงาน
- 2.4 กระบวนการทำงานแบบ PDCA
- 2.5 บุคลิกลักษณะ

### ตอนที่ 1 ข้อมูลครูกรณีศึกษา

ครูกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยเลือกจำนวน 6 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคุณภาพสูงจำนวน 3 คน และกลุ่มคุณภาพต่ำ จำนวน 3 คน ในการวิเคราะห์กรณีศึกษาทั้ง 6 กรณี เป็นดังนี้

1. กรณีศึกษาที่ 1 (ส1) ครูคุณภาพสูง เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

- ความสอดคล้องของระดับคุณภาพจากแบบสอบถาม และจากการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

2. กรณีศึกษาที่ 2 (ส2) ครูคุณภาพสูง เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

- ความสอดคล้องของระดับคุณภาพจากแบบสอบถาม และจากการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

3. กรณีศึกษาที่ 3 (ส3) ครูคุณภาพสูง เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

- ความสอดคล้องของระดับคุณภาพจากแบบสอบถาม และจากการ  
ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

4. กรณีศึกษาที่ 4(ต1) ครูคุณภาพต่ำ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาดุสิต

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

- ความสอดคล้องของระดับคุณภาพจากแบบสอบถาม และจากการ  
ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

5. กรณีศึกษาที่ (ต2) ครูคุณภาพต่ำ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาดุสิต

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A คือ

- ความสอดคล้องของระดับคุณภาพจากแบบสอบถาม และจากการ  
ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

6. กรณีศึกษาที่ 6(ต3) ครูคุณภาพต่ำ เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาดุสิต

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

- ความสอดคล้องของระดับคุณภาพจากแบบสอบถาม และจากการ  
ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครูกรณีศึกษา

1. กรณีศึกษาที่ 1 (ส1) ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ปัจจุบันดำรง  
ตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8 มีประสบการณ์ทำงาน 22 ปี

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ครู ส1 เพศหญิง อายุประมาณ 50 ปี เป็นโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี  
เป็นคนในจังหวัดตราดโดยกำเนิด และจัดได้ว่าเป็นคนในท้องถิ่น ระยะทางจากบ้านถึงโรงเรียน

ประมาณ 10 กิโลเมตร เดินทางมาโรงเรียนด้วยรถยนต์ส่วนบุคคล มีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงจนเป็นที่ยอมรับทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน มีบุคลิกลักษณะดี ถึงแม้จะมองว่าเป็นคนดูแต่เมื่อมองดูภาพรวมจะมีลักษณะดูอบอุ่นเหมาะสมกับความเป็นครู และเป็นครูที่จัดอันดับว่าเป็นครูที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับ

“พี่เป็นคนในจังหวัดตราดนี่เอง ฟังสำเนียงก็รู้แล้วใช่ไหม พี่ดูเป็นคนดูนะแต่ความจริงไม่ดู ใจดี”

(ครู ส1)

“ให้พี่ประเมินตนเองตามแบบสอบถามพี่จะประเมินตามความเป็นจริงที่พี่ทำไม่รู้ว่าพี่จะประเมินเกินความจริงไปหรือเปล่า”

(ครู ส1)

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

เมื่อผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกต สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง พูดคุยกับครูกรณีศึกษา ได้เห็นการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันในโรงเรียน พบว่า ครู ส1 มีคุณภาพในระดับ ดีมาก คือ มีความตระหนัก (awareness) มีความพยายาม (attempt) ในการทำงาน มีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน (achievement) มาก และมีลักษณะประจำตัว (attribute) เป็นครูที่มีคุณภาพสูงสอดคล้องกัน ทั้งจากการประเมินตนเอง และจากการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 คุณภาพครู ส 1

| Awareness   |       | Attempt  |       | Achievement   |         |      | Attribute  |       |
|---|-------|--|-------|---|---------|------|--|-------|
| มี  | ไม่มี | มี   | ไม่มี | มาก   | ปานกลาง | น้อย | มี   | ไม่มี |
| ✓   |       | ✓  |       | ✓   |         |      | ✓  |       |
| มีความตระหนักในการที่จะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพ เช่น กล่าวถึงการจัดการเรียนการสอน |       | 1. จัดทำเอกสารครบถ้วนตามความต้องการและความจำเป็นทำงานอย่าง |       | มีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานในภาพรวมมาก เช่น สอนนักเรียนได้รับเกียรติบัตรทางด้านคณิตศาสตร์ |         |      | เป็นครูที่ได้รับการยอมรับทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา และได้รับการ |       |

## ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

| Awareness  |       | Attempt   |       | Achievement |         |      | Attribute                       |       |
|--|-------|---|-------|-------------|---------|------|---------------------------------|-------|
| มี   | ไม่มี | มี  | ไม่มี | มาก         | ปานกลาง | น้อย | มี                              | ไม่มี |
| ✓  |       | ✓   |       | ✓           |         |      | ✓                               |       |
| เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณภาพ                           |       | สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง นักเรียนและ                                       |       |             |         |      | ประเมินให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 3 |       |
| ของผู้เรียน เช่น พุดคุยถึงเรื่องของวิธีการสอนเด็กเสริม การให้นักเรียนทำโครงการ |       | สถานศึกษา เช่น จัดทำแผนการสอน ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ |       |             |         |      |                                 |       |

2 กรณีศึกษาที่ 2 (ส 2) ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาตราด มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปี

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ครู ส 2 เพศหญิง อายุประมาณ 39 ปี สมรสแล้ว มีบุตรจำนวน 2 คน มีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นผู้ที่มีการงานด้านโครงการต่างๆภายในโรงเรียนและสอนหนังสือในระดับชั้นประถมปลาย เป็นครูที่ใจดี และเป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียนได้ดี ไม่มีภาระงานทางบ้านเพราะลูกเติบโตกันหมดแล้ว และสามีทำงานรับราชการตำรวจ จึงมีเวลาทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่

“ให้ทำแบบสอบถามก็ตอบไปตามความเป็นจริง ตามความสามารถของเราที่เราคิดว่าเราทำจริงๆ และเป็นจริงๆ”

(ครู ส2)

“หนูมีปัญหาอะไร หากขอปรึกษาครูค่ะ ครูจะช่วยแนะนำหนูได้”

(นักเรียนของครู ส 2)

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

เมื่อผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกต สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง พูดคุยกับครู ส 2 ได้เห็นการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันในโรงเรียน พบว่า ครู ส 2 มีคุณภาพในระดับดีมาก คือ มีความตระหนัก (awareness) มีความพยายาม (attempt) ในการทำงาน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน (achievement) มาก มีลักษณะประจำตัว (attribute) ที่ชัดเจนจากการที่ได้รับเกียรติบัตรชมเชย จัดเป็นครูที่มีคุณภาพสูง สอดคล้องกัน ทั้งจากการประเมินตนเอง และจากการศึกษาเชิงคุณภาพ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 5.2

ตารางที่ 5.4 คุณภาพครู ส 2

| Awareness  |       | Attempt  |       | Achievement   |         |      | Attribute  |       |
|--|-------|--|-------|---|---------|------|--|-------|
| มี   | ไม่มี | มี   | ไม่มี | มาก   | ปานกลาง | น้อย | มี   | ไม่มี |
| ✓  |       | ✓  |       | ✓   |         |      | ✓  |       |
| 1. มีความตระหนักในการที่จะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพ                   |       | 1. จัดทำเอกสารครบถ้วนตามความต้องการและความจำเป็น                       |       | มีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานในภาพรวมมาก พบได้จากนักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง |         |      | ประพุดิตินเป็นผู้มีคุณสมบัติและปฏิบัติเป็นประจำ แต่ยังไม่มีหลักฐานที่บ่งบอกว่าสิ่งที่ปฏิบัติเป็นลักษณะประจำตัว |       |
| 2. เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน |       | เช่น แผนการสอน แบบบันทึกคะแนน  |       |   |         |      | ได้รับ เกียรติบัตรชมเชยจากทางโรงเรียน  |       |
| 3. เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง                                   |       | 2. ทำงานอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง                         |       |   |         |      |  |       |
| พัฒนาตนเอง   |       | นักเรียนและสถานศึกษา   |       |   |         |      |  |       |
|  |       | เช่น ทำแผนการสอน ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ |       |   |         |      |  |       |
|  |       | 3. ค้นคว้าศึกษาพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่     |       |   |         |      |  |       |
|  |       | เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน   |       |   |         |      |  |       |

3. **กรณีศึกษาที่ 3 (ส3)** เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต  
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 ประสบการณ์การทำงาน 23 ปี  
ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ครู ส 3 เพศชาย อายุประมาณ 52 ปี สมรสแล้วภรรยารับราชการครูในโรงเรียน  
เดียวกัน เป็นคนในจังหวัดตราดโดยกำเนิด จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นครูที่มี  
ความสามารถทางด้านดนตรี คอมพิวเตอร์ และกีฬา และกำลังนำเสนอผลงานเพื่อขอประเมิน  
ตำแหน่งอาจารย์ 3 ลักษณะประจำตัวที่สังเกตเห็น คือเป็นคนพุดน้อย ไม่มีปัญหาขัดแย้งกับใคร  
และเป็นคนที่ทำอะไรค่อนข้างจริงจัง เช่น เมื่อคอมพิวเตอร์ในโรงเรียนมีปัญหา จะพยายามแก้ไข  
จนกระทั่งสำเร็จจึงจะกลับบ้าน นอกจากนี้ยังเป็นครูที่นักเรียนเกรงใจโดยเฉพาะนักเรียนระดับ  
มัธยมศึกษา

“แบบสอบถามที่ให้พี่ทำ พี่จะประเมินตามความเป็นจริงและถามคนอื่น  
ด้วยว่า พี่เป็นยังไง “

(ครู ส 3)

“ผมกลัวครู...ที่สุดครับ ไม่เชิงกลัว เกรงใจมากกว่า เพราะครูเขาไม่ค่อย  
พูดทำให้ดูน่าเกรงขาม”

(นักเรียน ของครู ส 3 )

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

เมื่อผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกต สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง พูดคุยกับครู ส 3 ได้เห็นการ  
ทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันในโรงเรียน พบว่าครู ส 3 มีคุณภาพในระดับ ดีมาก คือ มี  
ความตระหนัก (awareness) มีความพยายาม (attempt) ในการทำงาน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการ  
ทำงาน (achievement) มาก แต่ยังไม่มียลักษณะประจำตัว (attribute) จัดเป็นครูที่มีคุณภาพสูงซึ่ง  
สอดคล้องกัน ทั้งจากการประเมินตนเอง และจากการศึกษาเชิงคุณภาพ รายละเอียดปรากฏดัง  
ตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 คุณภาพครู ส 3

| Awareness   |       | Attempt   |       | Achievement  |         |      | Attribute  |       |
|---|-------|---|-------|--|---------|------|--|-------|
| มี  | ไม่มี | มี  | ไม่มี | มาก  | ปานกลาง | น้อย | มี   | ไม่มี |
| ✓   |       | ✓   |       | ✓  |         |      | ✓  |       |
| <p>1. มีความตระหนักในการที่จะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพ</p> <p>2. เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน</p> |       | <p>1. จัดทำเอกสาร ครบถ้วนตามความต้องการและความจำเป็น เช่น เอกสารประกอบการเรียนการสอน เอกสารประจำห้องเรียน</p> <p>2. ทำงานอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง นักเรียนและสถานศึกษา เช่น จัดทำแผนการสอน ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ</p> <p>3. พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เช่น เข้ารับการศึกษาคู่ต่อในระดับปริญญาตรี</p> |       | <p>มีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานในภาพรวมมาก พบได้จากนักเรียนที่รับผิดชอบได้รับเกียรติบัตรชนะเลิศด้านคอมพิวเตอร์ระดับจังหวัด เป็นตัวแทนเยาวชนระดับเขตด้านกีฬา และนักเรียนที่ฝึกซ้อมดนตรี นำความรู้ ไปหารายได้เสริมจากการเล่นดนตรีในงานต่างๆ ได้</p> |         |      | <p>เป็นที่ยอมรับทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา เกี่ยวกับดนตรี กีฬา เมื่อกล่าวถึงชื่อทุกคนให้การยอมรับในความสามารถที่มีอยู่ ได้รับการยอมรับจากเกียรติบัตร รางวัลเกียรติยศ</p> |       |



4. กรณีศึกษาที่ 4(ต1) เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 ประสบการณ์การทำงาน 23 ปี

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ครู ต1 เพศชาย อายุประมาณ 42 ปี สมรสแล้วมีบุตร 1 ภรรยาข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข จบการศึกษาดำรงระดับปริญญาตรี เป็นคนในจังหวัดตราดโดยกำเนิด มีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี ระยะทางระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีระยะทางไปกลับ ประมาณ 100 กิโลเมตร จึงทำให้ดูเหมือนไม่อุทิศเวลาให้กับโรงเรียน เป็นครูที่มีความตั้งใจในการทำงาน เป็นคนที่มีอารมณ์ดี พุดน้อย ทำงานในสิ่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

"ให้ฉันประเมินตนเองในแบบสอบถาม ฉันไม่แน่ใจ โดยเฉพาะตอน 3 เรื่อง ความรู้ความสามารถฉันไม่แน่ใจต้องให้คะแนนต่ำอยู่แล้ว"

(ครู ต 1)

"ตัวเองดูเหมือนไม่มีคุณภาพจริงๆนะ เพราะบ้านอยู่ไกล ไม่มีเวลาอยู่โรงเรียนจนมีดคำ เหมือนคนอื่น แต่เราก็พยายามทำงานที่รับมอบหมายให้เสร็จอย่างเต็มที่ "

(ครู ต 1)

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

ครู ต 1 เป็นครูที่มีคุณภาพต่ำจากการประเมินตนเอง แต่เมื่อเข้าไปทำงานร่วมกันสังเกตและสัมภาษณ์แล้วพบว่า ครู ต 1 มีความตระหนัก(awareness) มีความพยายาม(attempt) ในการทำงาน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน(achievement)ปานกลาง แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ประจำตัว(attribute)ซึ่งเมื่อจัดระดับคุณภาพครู ต1 ควรจัดอยู่ในระดับคุณภาพปานกลาง หรือขั้นต่ำพอยอมรับได้ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจัดให้ครู ต 1 เป็นกรณีศึกษาครูคุณภาพต่ำ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 คุณภาพครู ต 1

| Awareness  |       | Attempt   |       | Achievement   |         |      | Attribute   |       |
|--|-------|---|-------|---|---------|------|---|-------|
| มี   | ไม่มี | มี  | ไม่มี | มาก   | ปานกลาง | น้อย | มี  | ไม่มี |
| ✓  |       | ✓   |       |   | ✓       |      |   | ✓     |
| 1. มีความตระหนักในการที่จะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพ<br>2. เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน |       | 1. จัดทำเอกสารครบถ้วนตามความต้องการและความจำเป็น เช่น เอกสารประจำห้องเรียน เอกสารประจำตัวนักเรียน<br>2. ทำงานอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อตนเองนักเรียนและสถานศึกษา เช่น จัดทำแผนการสอน ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ |       | มีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานในภาพรวมปานกลางค่อนข้างน้อย พบได้จากนักเรียนที่รับผิดชอบมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ค่อนข้างน้อย |         |      | ประพฤติตนเป็นผู้มีคุณสมบัติตามจรรยาบรรณครู และงานรับผิดชอบ พบคุณลักษณะที่แสดงว่าปฏิบัติแต่ไม่สม่ำเสมอ และไม่เคยได้รับเกียรติบัตรใดๆ |       |

“ครู.....น่าจะเป็นคนที่มีคุณภาพนะ ถึงแม้ว่าจะไม่โดดเด่น แต่ก็รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายดี และดูแลนักเรียนได้ดี เพียงแต่ไม่ชอบคุยว่าตนเองทำอะไรบ้างเท่านั้นแหละ”

(เพื่อนร่วมงาน ครู ต1)

5. กรณีศึกษาที่ 5 (ต2) เป็นครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 ประสบการณ์การทำงาน 20 ปี

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ครู ต2 เพศชาย อายุประมาณ 45 ปี ยังไม่สมรส เป็นคนต่างท้องถิ่น ไม่มีถิ่นเกิด ในจังหวัดตราด แต่เดินทางมารับราชการที่จังหวัดตราด เมื่อ 20 ปีที่แล้วมา จนกระทั่งจัดเป็นคนในท้องถิ่นคนหนึ่งได้ พักที่บ้านพักครูในโรงเรียน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ไม่พอใช้จ่าย

“เธอให้ฉันทำแบบสอบถาม ฉันต้องให้คะแนนตัวเองต่ำอยู่แล้ว เพราะ บางเรื่องฉันไม่ได้ทำบางเรื่องฉันทำแต่ไม่มีหลักฐานอะไรมันก็เหมือนไม่ทำ”

(ครู ต 2)

“ก็ ครู ... บางเดือนยังจ่ายค่าข้าวที่ร้านฉันยังไม่พอเลย ต้องติดลบไป เดือนต่อไป แต่เดือนไหนกู สหกรณ์ได้ก็ใช้หนี้หมด ไม่มีการหวงหนี้”

(เจ้าของร้านค้าใกล้โรงเรียนครู ต2)

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

ครู ต 2 เป็นครูที่มีคุณภาพต่ำจากการประเมินตนเอง เมื่อศึกษาแล้วพบว่า ครู ต2 มีความตระหนัก (awareness) มีความพยายาม (attempt) ในการทำงานค่อนข้างน้อย และมีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน (achievement) น้อย และไม่มีลักษณะประจำตัว (attribute) ซึ่งสอดคล้องกันกับการประเมินตนเองและการศึกษาเชิงคุณภาพจัดเป็นครูที่มีคุณภาพต่ำ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 5.5

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.5 คุณภาพครู ต 2

| Awareness  |       | Attempt  |       | Achievement   |         |      | Attribute  |       |
|--|-------|--|-------|---|---------|------|--|-------|
| มี   | ไม่มี | มี   | ไม่มี | มาก   | ปานกลาง | น้อย | มี   | ไม่มี |
| ✓  |       | ✓  |       |   |         | ✓    |  | ✓     |
| 1. มีความตระหนัก<br>ในการที่จะสอน<br>นักเรียนให้มี<br>คุณภาพ<br>2. เห็นความสำคัญ<br>ของการจัดการ<br>เรียนรู้เพื่อส่งเสริม<br>คุณภาพของผู้เรียน |       | 1.จัดทำเอกสาร<br>ครบถ้วนตามความ<br>ต้องการและความ<br>จำเป็น เช่น แบบ<br>บันทึกคะแนน<br>2.ทำงานอย่าง<br>สร้างสรรค์และเป็น<br>ประโยชน์ต่อตนเอง<br>นักเรียนและ<br>สถานศึกษา เช่น<br>จัดทำแผนการสอน<br>ปฏิบัติงานที่<br>รับผิดชอบด้วยความ<br>เต็มใจและเต็ม<br>ความสามารถ แต่งาน<br>ที่มอบหมายมีจำนวน<br>น้อย |       | มีผลสัมฤทธิ์ทางการ<br>ทำงานในภาพรวมน้อย<br>เพราะเพื่อนร่วมงานมัก<br>ไม่ยอมรับในบางครั้ง<br>และบางเรื่อง |         |      | ไม่มีหลักฐานที่ชัดเจน<br>ว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติตน<br>ด้านการทำงานเป็นที่<br>ยอมรับและเป็น<br>เอกลักษณ์ประจำ<br>ตนเอง |       |

"บ่อยครั้งที่ครู...ก็เมาค้างจนไม่สามารถมาทำงานได้ ต้องลาป่วยและเป็น  
อย่างนี้บ่อยครั้งเหมือนกัน ส่งผลถึงการทำงานนะ บางทีต้องเปลี่ยน  
ผู้รับผิดชอบ แต่ผมคิดว่าทุกสิ่งทุกอย่างแก้ไขได้ ไม่มีคำว่าสายสำหรับการ  
เริ่มต้น"

(ผู้บริหาร ครู ต 2)

"บางทีนะไม่อยากจะพูดด้วยเลย เพราะพูดไม่รู้เรื่อง ทำงานเองดีกว่า"

(เพื่อนร่วมงาน ครู ต 2)

6. กรณีศึกษาที่ 6 (ต3) เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 ประสบการณ์การทำงาน 18 ปี

ตอนที่ 1 ภูมิหลัง

ครู ต 3 เพศหญิงอายุประมาณ 37 ปี สมรสแล้ว มีบุตรจำนวน 2 คน สามีประกอบอาชีพส่วนตัว มีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นคนในท้องถิ่นจังหวัดตราด และเป็นคนในท้องถิ่นของโรงเรียน เพราะมีระยะทางจากบ้านถึงโรงเรียนเพียง 2 กิโลเมตร เป็นคนที่ใจร้อน ลักษณะมองในภาพรวมเป็นคนดี แต่มีคุณลักษณะของความเป็นครู

“ไม่แน่ใจนะแต่ตอนทำแบบสอบถามจะประเมินให้ค่าต่ำไว้เพราะจะทำให้ดูไม่น่าเกลียด แต่จะมีคุณภาพใหม่ ให้มาดูดีกว่า เพราะอาจจะไม่เข้าท่าเลยก็ได้”

(ครู ต3)

ครู.... หรือคะ ครูสอนให้คิดอะไรที่แปลกๆ และน่าทึ่งอยู่เสมอ แต่เวลาครูโมโห ต้องรีบหลบค่ะ ครูดูมาก เสียงดังด้วย”

(นักเรียน ครู ต3)

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพด้วย 4 A

ครู ต 3 มีคุณภาพต่ำในการประเมินตนเองเมื่อศึกษาแล้วพบว่าครู ต 3 คือ มีความตระหนัก(awareness) มีความพยายาม (attempt) ในการทำงาน แต่ทำแบบไม่มีจุดมุ่งหมาย ไม่มีหลักฐาน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน (achievement) ปานกลาง และไม่มีลักษณะประจำตัว(attribute) จัดเป็นครูที่มีคุณภาพปานกลางหรือขั้นต่ำพอยอมรับได้ ผู้วิจัยจัดให้ครู ต 3 เป็นกลุ่มครูที่มีคุณภาพต่ำ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 5.6

ตารางที่ 5.6 คุณภาพครู ต 3

| Awareness  |       | Attempt   |       | Achievement  |         |      | Attribute   |       |
|--|-------|---|-------|--|---------|------|---|-------|
| มี   | ไม่มี | มี  | ไม่มี | มาก  | ปานกลาง | น้อย | มี  | ไม่มี |
| ✓  |       | ✓   |       |  | ✓       |      |   | ✓     |
| 1. มีความตระหนักในการที่จะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพ                   |       | 1.จัดทำเอกสารครบถ้วนตามความต้องการและความจำเป็น เช่นแบบบันทึกคะแนน  |       | มีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานในภาพรวมปานกลางพบได้จากค่อนข้างน้อย งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีการจัดระบบที่ชัดเจน   |         |      | มีการปฏิบัติตนด้านการปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง ไม่ปฏิบัติสม่ำเสมอ และไม่เคยได้รับ เกียรติบัตรใดๆ |       |
| 2. เห็นความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียน |       | 2.ทำงานอย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง นักเรียนและสถานศึกษา เช่นจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ |       | มีผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานปานกลางค่อนข้างน้อย เพราะงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีการประเมินที่ชัดเจน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ |         |      |   |       |
|  |       | 3. พัฒนาตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสาร   |       |  |         |      |   |       |

“พี่ว่าครู...ไม่น่าเป็นครูคุณภาพท่านะ ยังไงดีละ เป็นครูที่เรียกว่าเป็นครูพันธุ์ใหม่เลยก็ได้ ทั้งจากความรู้และความสามารถ เพียงแต่ไม่ชอบทำหลักฐาน การไม่ทำหลักฐานก็เหมือนกับว่าไม่ทำงานก็ได้เหมือนกันนะ”

(เพื่อนร่วมงาน ครู ต3)

จากผลการศึกษาคุณภาพของครูกรณีศึกษาจากการประเมินด้วยเชิงปริมาณ คือ ประเมินด้วยแบบสอบถาม และเชิงคุณภาพจากการสังเกต สัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สรุปความ สอดคล้องของคุณภาพครูกรณีศึกษาทั้ง 6 คน ปรากฏดังตารางที่ 5.7

ตารางที่ 5.7 ความสอดคล้องของการตรวจสอบคุณภาพครู

| กรณีศึกษา | คุณภาพเชิงปริมาณ | เชิงคุณภาพ  | ผลการศึกษา |             |
|-----------|------------------|-------------|------------|-------------|
|           |                  |             | สอดคล้อง   | ไม่สอดคล้อง |
| ครู ส1    | ดีมาก            | ดีมาก       | ✓          |             |
| ครู ส2    | ดีมาก            | ดีมาก       | ✓          |             |
| ครู ส3    | ดีมาก            | ดีมาก       | ✓          |             |
| ครู ต1    | ควรปรับปรุง      | พอใช้       | ✓          |             |
| ครู ต2    | ควรปรับปรุง      | ควรปรับปรุง | ✓          |             |
| ครู ต3    | ควรปรับปรุง      | พอใช้       | ✓          |             |

จากตารางที่ 5.7 พบว่าครูกรณีศึกษามีความสอดคล้องกันระหว่างการประเมิน คุณภาพจากการประเมินตนเอง คือเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพและจากการเข้าไปศึกษาเชิง คุณภาพพบว่า ครูกรณีศึกษาทั้งคุณภาพต่ำ และคุณภาพสูงมีคุณสมบัติในความเป็นครูในระดับ หนึ่ง แต่ในการกำหนดคุณภาพครูใช้วิธีประเมินจากการปฏิบัติตน การปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในรูปของ เอกสารที่สะท้อนการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูที่ไม่มีเอกสารประกอบการประเมินจัดเป็นครูคุณภาพต่ำ

#### ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพครู

ในการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพครู ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมข้อมูล ทั้งจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยพบว่าในด้านการปฏิบัติงานของครูมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ ปัจจัยจากภายนอกตัวครูและปัจจัยจากภายในตัวครู และได้สร้างกรอบศึกษาในรายละเอียดดังนี้

##### 1. ปัจจัยภายนอก

###### 1.1 บริบทสถานศึกษา

###### 1.1.1 หลักสูตรสถานศึกษา

- 1.1.2 นโยบายของสถานศึกษา
- 1.1.3 การพิจารณาความดีความชอบ
- 1.1.4 ชุมชน
- 1.2 การสนับสนุนจากบุคคล
  - 1.2.1 ครอบครัว
  - 1.2.2 เพื่อนร่วมงาน
  - 1.2.3 ผู้บริหาร
  - 1.2.4 นักเรียน

### 1.3 ภาระงาน

## 2 ปัจจัยภายใน

- 2.2 ความรู้ความสามารถ
- 2.3 ทักษะความชำนาญ
- 2.4 ความต้องการทำผลงาน
- 2.5 กระบวนการทำงานแบบ PDCA
- 2.6 บุคลิกลักษณะ

ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพครูในภาพรวม ด้วยการบรรยาย และการยกคำพูด(Quote) และ แยกเป็นรายการนี้ในรูปของตารางสรุป

### 1. ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอก หมายถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู เมื่อศึกษารายละเอียดจากครูกรณีศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

#### 1.1 บริบทสถานศึกษา

ในบริบทของสถานศึกษาสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพครู มีดังนี้

##### 1.1.1 หลักสูตรสถานศึกษา

นับแต่กระแสการปฏิรูปการศึกษาในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาตราดมาก เพราะมีการจัดการอบรม การฝึกเขียนแผนการสอน การฝึกทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนในที่สุดสิ่งที่ครูเหมือนต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้นก็คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดหลักสูตรสถานศึกษานั้นเหมือนยามหม้อใหญ่ของครู



เพราะไม่รู้ว่าจะทำไปแล้วจะส่งผลต่อการส่งเสริมให้เด็กมีคุณภาพจริงหรือไม่ หรือเป็นเพียงเอกสารเพื่อไว้ใช้ประกอบการตรวจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีบางโรงเรียนใช้วิธีลอกจากโรงเรียนที่มีชื่อแล้วนำเปลี่ยนชื่อเป็นชื่อของโรงเรียนตนเอง หรือการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการจัดทำขึ้นโดยครูบางคนร่วมกับผู้บริหารเท่านั้น ครูส่วนใหญ่ หรือครูที่ผู้บริหารมองว่าไม่เก่งก็ไม่ได้เกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาเลย

นโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการต้องการให้โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการของสถานศึกษานั้นๆ จนกระทั่งมีคำกล่าวที่ว่า “ให้โรงเรียนตัดเสื้อใส่ด้วยตนเองไม่ต้องไปซื้อเสื้อผ้าสำเร็จรูปใส่” จึงก่อให้เกิดสร้างหลักฐานขึ้นมาเพื่อให้สถานศึกษาของตนเองมีคุณภาพ มีชื่อเสียง เมื่อหัวหน้าฯ ทางต้องกระดิกตามไปด้วย ดังนั้นครูในโรงเรียนจึงต้องพยายามสร้างหลักฐาน สร้างเอกสาร เพื่อสนองต่อหลักสูตรสถานศึกษา ทำรูปแบบเพื่อให้มีหลักฐาน แต่เมื่อมองในทางกลับกัน เมื่อครูปฏิบัติตน พัฒนาค้นเพื่อให้ตนเองสามารถนำหลักสูตรสถานศึกษาไปใช้ได้จริงสิ่งที่ตามมาคือมีการทำงานที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอน มีเอกสารครบเพื่อให้ตรวจสอบ แต่การที่หลักสูตรสถานศึกษาส่งผลทำให้ครูมีคุณภาพสูงขึ้น หรือคุณภาพต่ำลงเป็นเพียงบางงานเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติด้วยว่ามีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติเพื่อตนเอง หรือเพื่อนักเรียน หลักสูตรสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพครูเพียงบางส่วน และพบว่าทั้งครูคุณภาพสูงจะให้ความสนใจเรื่องของหลักสูตรสถานศึกษาเพราะเป็นส่วนหนึ่งที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

“พี่ว่าก็ดีนะ มีหลักสูตรสถานศึกษา เพราะเราจะได้วิเคราะห์หลักสูตรเอง ทำให้เรา มีความคิดหลายแบบที่จะสอนเด็ก”

(ครู ส 2)

แต่ครูคุณภาพต่ำ ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษามากเท่าที่ควร เพราะคิดว่าเป็นเพียงเอกสารที่สร้างขึ้นมาก็เพื่อเพื่อรอการตรวจจากหน่วยงานเบื้องบนที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

“แทบจะไม่รู้เรื่อง หลักสูตรสถานศึกษาเลย เพราะเขาทำกันแล้วก็ถ่ายเอกสารมาให้เราเก็บไว้ และก็บอกว่าเป็นหลักสูตรสถานศึกษา แล้วก็ไม่ได้ว่าจะเอามาใช้ทำอะไร วิเคราะห์หลักสูตรเขาก็บอกว่าจะใช้ที่นำมาให้”

(ครู ต 1)

“ไม่ค่อยจะสนใจเรื่องหลักสูตรสถานศึกษาเท่าไร มีหลักสูตรสถานศึกษา บางทีก็ไม่เห็นจะเอามาใช้เลย ก็มันใช้ไม่ได้ เก็บไว้ให้ สพท.ตรวจว่าเราทำ แล้วก็พอ “

(ครู ต 3 / 23 มี.ค.2547)

### 1.1.2 นโยบายของสถานศึกษา

นโยบายของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางการทำงานของครู และ บุคลากรในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอน การจัดทำผลงานทางวิชาการ การ ส่งผลงานเข้าประกวด การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ต่างๆ ดังนั้นในโรงเรียนที่มีนโยบายของ สถานศึกษาในรูปแบบของแผนปฏิบัติการชัดเจนจะส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพของครูทั้งคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ เพราะครูต้องทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

“ที่โรงเรียนครูต้องทำงานกันทุกคน และทำเท่าๆกัน รับผิดชอบงานเท่ากัน และมีความสำคัญเท่ากัน ผลงานที่ออกมาก็แล้วแต่ละคน แต่ส่วนใหญ่แล้ว ครูที่รับผิดชอบจะต้องมีผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนออกมา”

(ผู้บริหาร ครู ส2)

“ที่ว่านะเมื่อมีนโยบายของโรงเรียน ด้วยความที่เราเป็นครู เราก็ต้องทำ อย่างน้อยก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ ครูมีคุณภาพ ที่ว่านะ นโยบายก็ต้องเป็นเรื่องที่ดีทั้งนั้นแหละ

(ครู ส3)

“ที่โรงเรียนนะรับผิดชอบงานเหมือนกันหมด ครูคนไหนเก่งเรื่องไหนก็รับ เรื่องนั้นไป ถึงแม้ว่าเราจะชี้แจงทำงาน แต่ก็ต้องทำเพราะได้รับมอบหมาย มาแล้ว”

(ครู ต1/ 18 มี.ค. 2547)

### 1.1.3 การพิจารณาความดีความชอบ

การพิจารณาความดีความชอบเปรียบเสมือนรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ และมีความหวังที่จะได้รับมากที่สุด การพิจารณาความดีความชอบจึงเสมือนดาบ 2 คม สำหรับผู้ที่

มีอำนาจให้รางวัลต้องพิจารณาและสร้างความยุติธรรมให้เกิดแก่หมู่คณะ เพราะคำว่าความดี ความชอบนั้น ถ้าทำดีแต่ผู้ให้รางวัลไม่ชอบ ก็ไม่ได้รับรางวัลนั้น เมื่อถึงฤดูกาลพิจารณาความดี ความชอบ มักจะก่อให้เกิดความแตกแยกในกลุ่มครูในโรงเรียน บางโรงเรียนก็แสดงออกอย่าง ชัดเจน มีการโต้เถียงและเกิดความแตกแยกอย่างรุนแรง ในบางโรงเรียนก็เกิดในลักษณะแบบไฟ สุมซ่อน คือไม่แสดงอย่างชัดเจน แต่ก็เกิดคำครหาขึ้นมา ก่อให้เกิดความรำคาญ และทำให้การ ทำงานหยุดชะงักไปชั่วขณะหนึ่งได้เหมือนกัน ผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในยุคก่อน ปฏิรูปการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้พิจารณาแต่ เพียงผู้เดียวและต้องทำเป็นความลับ แต่ในปัจจุบันนี้จะเป็นรูปคณะกรรมการพิจารณา แต่ต้อง ขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นผู้เสนอชื่อ การพิจารณานั้น เกิดจาก พวกเขา พวกเขา บางคนได้ซ้ำซากทั้ง ที่ทำงานก็เหมือนกับคนอื่น บางคนผู้บริหารมอบหมายงานให้มาก่อนที่จะพิจารณาเพื่อที่จะได้ มีผลงานมาอ้าง บางคนเป็นคนสนิทของผู้บริหาร บางคนเป็นผู้ที่ทำผลประโยชน์ให้ผู้บริหาร ซึ่ง ผู้บริหารต้องเกรงใจให้ตามมารยาท ที่กล่าวมาไม่เป็นเช่นนี้ทั้งหมด เพราะมีครูบางส่วนที่ทำงาน เพื่อเด็กและเกิดประโยชน์ต่อเด็กจริงๆ และได้รับรางวัลนั้น

ดังนั้น ระบบพิจารณาความดีความชอบส่งผลต่อระดับคุณภาพครู ทั้งกลุ่มครู ระดับสูงและระดับต่ำในครูกลุ่มระดับสูงเมื่อได้รับความดีความชอบจะทำให้ตัวเองรู้สึกภาคภูมิใจ ในผลงานของตนเอง เพราะเมื่อทำงานเพื่อเด็ก เพื่อโรงเรียน และได้รับรางวัลจะเกิดกำลังใจที่จะ ปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆยิ่งขึ้น ส่งผลให้ครูมีคุณภาพสูงและพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ ดียิ่งขึ้น แต่เมื่อไม่ได้รับการพิจารณา ก็ไม่หยุดทำงานยังพยายามทำงานเพื่อเด็กนักเรียนต่อไป เพราะเมื่อทำงานเพื่อเด็ก เพื่อโรงเรียน

“ได้ก็ตื่นเรื่องเงินนี้ แต่ถ้าไม่ได้ก็ไม่เคยคิดว่าต้องหยุดทำงาน เพราะเรา ทำงานเราก็ได้เงินเดือนแล้วนี่ ต้องทำให้ดีที่สุด”

(ครู ส 1)

“ถือว่าเป็นกำลังใจชนิดหนึ่งนะ ถ้าเราได้เพราะตัวเราเอง เราก็มีแรงทำงาน ขึ้นมาอีก ว่าทำงานแล้วมีคนเห็นผลงาน แต่ไม่ใช่ทำเอาหน้านะ ถ้าทำเอา หน้าก็ไม่ไหว แต่ทุกวันนี้ ถึงไม่ได้พี่ก็ต้องทำเพราะเห็นแก่เด็ก”

(ครู ส3)

แต่ในครูกลุ่มระดับคุณภาพต่ำเมื่อได้รับการพิจารณาความดีความชอบก็จะรู้สึกภาคภูมิใจมีกำลังใจทำงานแต่เมื่อทำได้อย่างไรแต่ไม่ได้รับรางวัลก็ทำให้หมดกำลังใจ หรืออาจจะเรียกว่า “หมดไฟ” ไปเลยได้ ทำให้เกิดการท้อทำงานในรูปแบบ “ทำไปวันๆ” ส่งผลให้ครูมีคุณภาพต่ำ หรือด้อยคุณภาพ เพราะในระบบราชการเป็นประเภท “ความซื่อไม่มี ความดีไม่ปรากฏ” ก็ได้รับเงินเดือนตามปกติ

“ถ้าเขาให้เราที่ดี จะได้มีแรงทำงานต่อไปแต่ที่เห็นทุกวันนี้ ไม่รู้ว่าการพิจารณาอะไรเป็นเกณฑ์ บางคนได้ซ้ำซากทั้งที่ทำงานไม่รู้จะทำเพื่อตัวเอง หรือทำเพื่อเด็กกันแน่ บางทีก็ท้อเหมือนกันนะ”

(ครู ต1)

#### 1.1.4 สภาพแวดล้อมและชุมชน

ถึงแม้ว่าในปัจจุบันเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน แต่จากการศึกษาพบว่าชุมชนไม่มีส่วนร่วมเท่าไรนัก ชุมชน หรือบุคคลในชุมชนจะเข้ามาร่วมกิจกรรมในโรงเรียนก็ต่อเมื่อมีความจำเป็นที่ต้องเกี่ยวข้องกัน เช่น เชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้ และต้องการให้บริจาค นอกจากนี้ในสภาพทั่วไปของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตราดจะอยู่ในชุมชนท้องถิ่นที่สมาชิกในชุมชนต้องทำมาหากิน และฝากบุตรหลานในโรงเรียนที่ใกล้บ้านจะได้ประหยัดค่าใช้จ่าย ชุมชนจึงไม่มีผลต่อคุณภาพครูทั้งกลุ่มระดับคุณภาพต่ำและคุณภาพสูง

“ไม่มีผลนะ เพราะชุมชนเขาก็อยู่ของเขา เราก็อยู่ของเรา ถ้าเราต้องการความช่วยเหลือเขาก็มาช่วยเรา แต่ไม่เห็นว่าเขาจะมาสนใจเราเลย”

(ครู ต3)

“เราไม่มีเวลาเข้าไปสัมพันธ์กับชุมชน แต่ไม่ได้หมายความว่าเราไม่เข้าไปในชุมชน แล้วเราจะไม่มีคุณภาพ ไม่เกี่ยวกับเรามีคุณภาพเราก็สอนลูก เขาได้ดีด้วย “

(ครู ส1)

## 1.2 การสนับสนุนจากบุคคล

เนื่องมาจากครูเป็นคนในสังคม สังคมของครูเป็นสังคมในระบบราชการทั่วไปที่ประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องมากมาย ซึ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น

### 1.2.1 ครอบครัว

ครอบครัวเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการทำงานที่มีคุณภาพของครู เพราะถ้าครูได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวทั้ง ด้านการเงิน เวลา และกำลังใจแล้วจะส่งผลต่อระดับคุณภาพ เป็นคนที่มีคุณภาพ ถ้าครอบครัวไม่มีพื้นฐานทางความคิด มีภาระทางเศรษฐกิจมาก จะทำให้ครูไม่มีเวลาที่จะพัฒนาคุณภาพของตนเอง ต้องหาเลี้ยงปากเลี้ยงท้องตนเองก่อน ส่งผลให้เป็นครูที่ด้อยคุณภาพ

กลุ่มครูคุณภาพสูงจะมีครอบครัวที่พร้อมทั้ง ด้านความสุข และสนับสนุนในหน้าที่การงาน จะส่งให้การทำงานมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

“พี่ว่าครอบครัวสำคัญนะ อย่างพี่ไม่มีครอบครัวเลยมีเวลาทุ่มเต็มที่กับงาน ถ้ามีครอบครัวแล้วไม่เข้าใจกันคงจะแย่”

(ครู ส1)

“ดีเหมือนกันนะที่มีคนในครอบครัวอยู่โรงเรียนเดียวกัน เพราะบางครั้งก็ช่วยงานเราได้ดีเหมือนกัน”

(ครู ส 3)

ในกลุ่มครูคุณภาพต่ำครอบครัวไม่ส่งผลให้เกิดคุณภาพต่ำ เพราะครอบครัวที่พร้อมเพียงช่วยให้เกิดความสุข เกิดความต้องการทำงาน

“ที่บ้าน สามีไม่ค่อยมีปัญหา จะทำอะไรก็สนับสนุน ก็เลยทำได้ตามที่อยากจะทำ”

(ครู ต3)

### 1.2.2 เพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูมีคุณภาพเพราะเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นที่ปรึกษา จะก่อให้เกิดความสร้างสรรค์ เกิดพลังในการทำงาน ส่งผลให้มีคุณภาพสูงขึ้น แต่ถ้าเพื่อนร่วมงานอยู่ในสภาพ ทำงานเอาหน้า ขอบฟุ้งนาย

มักจะก่อให้เกิดความแตกแยก ไม่มีการทำงานร่วมกัน ไม่พัฒนางาน ไม่พัฒนาตน ส่งผลให้คุณภาพต่ำลง

เพื่อนร่วมงานส่งผลกลุ่มครูคุณภาพสูง เพราะเพื่อนร่วมงานจะสร้างงานในส่วนรวมและเป็นที่ปรึกษาได้มากในบางครั้งที่ครูขาดความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็พยายามสอบถามจากเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานจะเป็นกำลังใจที่สำคัญ

“เพื่อนร่วมงานดี ช่วยเหลือกันดี มีอะไรก็ปรึกษากัน งานที่ออกมาก็ดี มีคุณภาพ”

(ครู ส1)

“เพื่อนร่วมงานส่งผลนะ เพราะถ้าเราทำงานแล้วไม่เข้าใจ หรือเขาไปได้อะไรมา เขามายก มาเล่า มาแนะนำ เราก็ได้ด้วย “

(ครู ส 3)

กลุ่มครูคุณภาพต่ำ เพื่อนร่วมงานส่งผลเพราะเพื่อนร่วมงานที่ไม่จริงจังจะทำให้ครูขาดความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความหวาดระแวง กลัวทำผิด และเพื่อนร่วมงานที่ไม่เป็นที่ปรึกษาที่ดี ไม่เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และงานอื่นๆ ทำให้ทำงานไปตามแนวที่ตนเองเคยทำ

“เพื่อนร่วมงานบางคนนะ คอยแต่จับผิดไม่สร้างสรรค์เลย ทำให้เราไม่อยากทำงาน ทำแล้วกลัวว่าจะทำผิด “

(ครู ต2)

“เพื่อนร่วมงานบางคนนะทำอะไรเพื่อตัวเองทั้งนั้น เราถามอะไรก็ไม่ยอมบอก เราก็ไม่แน่ใจก็ไม่อยากทำ ทำแบบเก่าๆนั้นแหละ”

(ครู ต3)

### 1.2.3 ผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพครู ถ้าสถานศึกษาใดมีผู้บริหาร บริหารงานดี มีความยุติธรรม เป็นที่ปรึกษา จะก่อให้เกิดการทำงานทั้งองค์กร (school wide) สิ่งที่จะตามมาคือคุณภาพครู คุณภาพนักเรียน และคุณภาพของโรงเรียน ในทางกลับกัน

ถ้าผู้บริหารทำงานแบบเล่นพรรค เล่นพวก ไม่ยุติธรรม ก็จะส่งผลให้ระบบการทำงานล้มเหลว ครู  
ขาดคุณภาพ นักเรียนขาดคุณภาพ ส่งผลถึงโรงเรียนอีกด้วย

ในกลุ่มครูคุณภาพสูงเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทำให้เกิดกำลังใจที่จะ  
ทำต่อไป และพยายามสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง เพื่อให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นและเมื่อมีปัญหาใด  
ผู้บริหารจะเป็นที่ปรึกษา และคอยสนับสนุนทั้งด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ในการสร้างงาน

“ผู้บริหารสำคัญนะ เพราะเป็นกำลังใจที่สำคัญ ถ้าผู้บริหารดี ช่วยแนะนำ  
เราได้ เราก็ได้งาน”

(ครู ส 3)

“ผมให้กำลังใจลูกน้อง ให้โอกาสครูทุกคน ใครต้องทำอะไรให้เกิดประโยชน์  
ให้ บอกต้องการอะไรผมจะหาให้ เพราะอยากให้ทำงาน”

(ผู้บริหาร ครู ส 2)

ในกลุ่มครูคุณภาพต่ำผู้บริหารมีความสำคัญต่อการทำงานเพราะถ้าผู้บริหารให้  
การสนับสนุนก็เกิดกำลังใจที่จะทำงานแต่ถ้าผู้บริหารไม่สนับสนุน ก็จะไม่พยายามปรับปรุงงาน

“บางที ผอ.ก็... เอาแต่พวกพ้องของตนเอง ชอบแต่คนเลีย เราพูดไม่เป็น ก็  
เลยไม่ได้รับการสนับสนุน บางทีก็ชี้แจงทำงานไปเลย”

(ครู ต1)

“ที่โรงเรียนนะ ผอ.สนับสนุนมากใครจะทำอะไรที่มีประโยชน์ต่อนักเรียน  
ต่อส่วนรวมก็ทำเลย”

(ครู ต3)

#### 1.2.4 นักเรียน

นักเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพครูโดยตรง จากคำกล่าวที่ว่า“ผลงาน  
ของครูอยู่ที่ศิษย์” เป็นคำกล่าวที่ใช้ได้ผล เพราะเมื่อครูมีคุณภาพตั้งใจทำงาน ตั้งใจสั่งสอนอบรม

ศิษย์ ส่งผลให้นักเรียนเป็นคนมีคุณภาพ แต่ถ้าครูไม่มีคุณภาพ ไม่มีเวลาอบรมสั่งสอน ไม่จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมนักเรียน นักเรียนก็ขาดคุณภาพ

นักเรียนที่สนใจเรียนก็ส่งผลให้ครูมีกำลังใจในการทำงาน ปรับปรุงงาน พัฒนาตนเอง ส่งผลให้ครูเป็นครูที่มีคุณภาพ แต่ในทางกลับกัน ถ้าครูเตรียมการสอนไปอย่างดีเมื่อนักเรียนไม่สนใจ ชอบคุย ชอบเล่น ดื้อรั้น สิ่งที่ครูเตรียมมาก็ไม่สามารถใช้ได้ ครูก็ดูเหมือนไม่มีคุณภาพ

ในกลุ่มครูคุณภาพสูงนักเรียนส่งผลต่อคุณภาพครู เพราะนักเรียนสนใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี และเกิดความคิดสร้างสรรค์ ครูก็ต้องพยายามค้นหาวิธีจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น

“สอนเด็กที่สนใจนะ พอสอนแล้วเขาตั้งใจทำเราก็ต้องพยายามหาวิธีใหม่ๆ ให้เขาได้ทำ ได้คิดอยู่เสมอๆ”

(ครู ส1)

กลุ่มครูคุณภาพต่ำในบางครั้งเกิดจากนักเรียนเพราะเมื่อทำการสอนแล้วนักเรียนไม่สนใจ ไม่รับผิดชอบ จึงไม่มีการสร้างแนวคิดใหม่ๆมาให้นักเรียนเรียนรู้

“เราต้องรับผิดชอบสอนเขาอยู่แล้ว แต่บางที่เตรียมตัวอย่างดี เด็กไม่เอาก็ท้อเหมือนกันนะ ต้องใช้แบบเดิมๆนั่นแหละ”

(ครู ต1)

“บางที่พวกหนูก็ทำให้ครูเบื่อเหมือนกัน เพราะครูจะสอนก็เอาแต่คุย เอาแต่เล่น ครูให้ทำอะไรก็ไม่ทำ”

(นักเรียนครู ต 3)

### 1.3 ภาระงาน

ในปัจจุบันเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษา และอยู่ในช่วงที่เรียกว่า ยังไม่เข้ารูปเข้ารอย ไม่รู้ว่าสิ่งใดที่ควรทำไม่ควรทำ ทั้งๆที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีนโยบายที่มุ่งเน้นในตัวเด็ก แต่ก็ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าต้องมีการะงานอย่างไรบ้างจึงจะพอ ทำให้ครูทำงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเด็ก แม้กระทั่งเป็นเจ้าของที่นอนม้าย เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ครูต้องรับภาระเรื่องงานเอกสาร บางครั้งกำลังสอนก็ต้องทิ้งนักเรียนมาทำงานเอกสารส่งสำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษา ทำให้ดูเหมือนกับว่า สอนเด็กไม่เต็มที่ แต่เมื่อพิจารณาภาระงานล้วนแต่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เมื่อวางระบบการทำงานและแยกแยะงานให้ถูกต้องจะเป็นการลดภาระได้

ครูคุณภาพสูงคิดว่าการทำงานที่มีภาระงานมากจะเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงคุณภาพตนเองเพราะตนเองจะต้องกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลาและต้องทำงานให้ทันต่อเวลา

"ตั้งแต่มีการปฏิรูปเหมือนต้องพัฒนาตนเองมากขึ้น ทำให้เราทำงานมีระบบมากขึ้น ดีเหมือนกันจะได้ทำอะไรที่มีหลักฐานขึ้นมาบ้าง และทำอะไรใหม่ๆขึ้นมา"

(ครู ส1)

"งานมากเหลือเกินตอนนี้ ทำไม่ถูกเลย ไม่รู้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง จนแต่ก็ตีจะได้ว่าเรามีความสามารถเท่าไร"

(ครู ส2)

ครูคุณภาพต่ำเมื่อมีภาระงานมากทำให้ทำงานแบบจับแพะชนแกะ ไม่มีการวางแผนในการทำงาน ทำเพื่อให้งานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และในบางครั้งทำให้ทำงานไม่ทัน

"บางทีงานมาก ยิ่งตอนนี้ด้วยเลยไม่รู้จะเริ่มงานอะไรดี ต้องใช้วิธีงานด่วนก่อนทำก่อน งานไหนยังไม่เร่งก็เก็บไว้ก่อน รู้นะว่าไม่ดีแต่ก็ทำแบบนี้ตลอด"

(ครู ต3)

## 2. ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้น จากตัวครูเอง มีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของครู การศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพครูผู้วิจัยศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

### 2.1 บุคลิกภาพของครู

บุคลิกภาพครูในที่นี้รวมถึงตั้งแต่ ลักษณะทั่วไป ความเหมาะสมในความเป็นครู การแต่งกาย การประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน รวมถึงวุฒิภาวะอารมณ์ของครู พบว่าบุคลิกภาพโดยทั่วไปของครูส่งผลต่อระดับคุณภาพครู โดยเฉพาะการประพฤติตน ครูที่มี

บุคลิกภาพดีทำให้มองในภาพรวมที่ดี น่านับถือ ทำให้เกิดความมั่นใจในการที่จะพัฒนาตนเอง และเมื่อพัฒนาตนเองได้ผลก็จะส่งผลให้ตนเองเป็นคนมีคุณภาพ ในทางกลับกันครูที่ประพฤติตนไม่มีก็ไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่มีการยอมรับไม่ได้รับการช่วยเหลือ ส่งผลต่อให้เป็นครูด้อยคุณภาพ

กลุ่มครูคุณภาพสูงจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู ทั้งมีความตั้งใจจริงที่จะให้ความรู้แก่นักเรียน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตระหนักที่จะต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน และทุ่มเทการทำงานให้กับนักเรียนโดยหวังผลที่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนจริง แต่ก็มีบ้างที่ครูคุณภาพสูงมีบุคลิกลักษณะที่ไม่เหมาะสมแต่เป็นเพียงเรื่องเล็กน้อยและไม่กระทบต่อการเรียนการสอนนักเรียนและการทำงานในโรงเรียน

“ครู...ดูดีจังเลยคะ แต่งตัวก็สวยดี ทำงานก็เก่ง”

(นักเรียนครู ส1)

“พี่เขาจะมีลักษณะพิเศษ คือ ตั้งใจทำงานมาก เป็นครูที่มีคุณภาพสูงจริงๆ ไม่ใช่เพียงแต่เป็นอาจารย์ 3 นะ เรื่องอื่นๆที่เขาก็ตั้งใจทำงาน และเราต้องฟังพี่เขาทุกครั้งที่เขาพูด เพราะเขามีเหตุผล”

(เพื่อนร่วมงาน ครู ส1)

“ครู...ดีครับแต่ผมไม่ชอบตอนที่ครูสูบบุหรี่”

(นักเรียน ครู ส 2)

ในกลุ่มครูคุณภาพต่ำจะเกิดจากบุคลิกภาพส่วนตัวของครู การไม่กระตือรือร้นในการทำงาน และขาดความตระหนักที่จะสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน

“ครู...สอนดีครับ แต่แกเมา บางทีเมาไม่รู้เรื่องเลย ผมก็เลยไม่ได้เรียน”

(นักเรียนครู ต 2)

“ฉันว่าเป็นที่ตัวเขาเองมากกว่า ไม่เกี่ยวกับใครเลย เขาทำตัวของเขาเองที่เป็นแบบนี้ ไม่มีใครอยากยุ่งด้วย”

(เพื่อนร่วมงานครู ต 2)

“บางทีก็เบื่อ ไม่ได้คิดกิจกรรมใหม่ๆ ทำตามหนังสือเรียนก็ดีแล้ว คิดว่าเด็ก  
ก็ได้เรียนรู้เหมือนกัน

(ครู ต 3)

## 2.2 ความรู้ความสามารถ

ความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ความรู้  
ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อ  
ระดับคุณภาพครู เพราะในปัจจุบันต้องโลกทัศน์ของตนเองให้กว้างเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงดังนั้น  
ครูที่ยังยึดติดแบบเก่าๆ ไม่แสวงหาความรู้ให้ตนเอง ก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองได้

กลุ่มครูคุณภาพสูงให้ความสำคัญของการแสวงหาความรู้ความสามารถ  
ใหม่ๆ อยู่เสมอ ทำให้เป็นครูที่มีลักษณะของคามกระตือรือร้นเมื่อนักเรียนสอบถามจะก่อให้เกิดความ  
มั่นใจในตัวครู ก่อให้เกิดความศรัทธาในตัวครูอีกด้วย

“สำคัญนะครูต้องมีความรู้ มีความสามารถ เพราะส่งผลไปทั้งหมด ถ้าไม่รู้  
ก็ไม่สามารถทำได้ ไม่มีคุณภาพแน่นอน”

(ครู ส1)

“พี่เขาเป็นคนคุณภาพมากๆ ฉันคิดว่ามาจากตัวเขาเองมากกว่า เพราะเขา  
ชอบค้นคว้าหาความรู้ และนำมาบอกให้นักเรียนในโรงเรียน เรื่องความรู้  
ความสามารถที่เขามีอยู่เยอะ”

(เพื่อนร่วมงานครู ส1)

“พี่เขามีความรู้จริงๆนะ พอรู้แล้วเขามาเอามาปรับปรุงการทำงาน ทำให้  
งานออกมาดี”

(เพื่อนร่วมงาน ครู ส 2)

ในกลุ่มครูคุณภาพต่ำ มักจะไม่สนใจในเรื่องของความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ไม่  
พยายามศึกษา เพราะคิดว่าเป็นเรื่องของคนยุคใหม่ ตนเองเป็นคนยุคเก่าไม่ต้องรู้เรื่องนี้ก็ได้ รู้แต่  
เพียงข่าวที่น่าสนใจก็เพียงพอ

“ทำคอมพิวเตอร์ไม่เป็นเลย อินเทอร์เน็ตก็ไม่รู้ว่าเขาทำกันอย่างไร ให้เด็ก  
ยุคใหม่เขาทำกันไปเถอะ “

(ครู ต 1)

### 2.3 ทักษะความชำนาญ

ครูที่มีทักษะความชำนาญในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานทั้งตัวครูและตัวเด็ก เพราะครูที่ชำนาญด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอนจะสามารถแก้ปัญหาได้ตลอดเวลา เช่น เมื่อสอนนักเรียนด้วยวิธีนี้ นักเรียนไม่เข้าใจ ต้องปรับเปลี่ยนโดยใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมา ดังนั้นการที่ครูมีทักษะความชำนาญมากทำให้เป็นครูที่มีคุณภาพ

ในกลุ่มครูคุณภาพสูงทักษะความชำนาญจะส่งผลมากเพราะเมื่อมีทักษะความชำนาญมากเมื่อพบนักเรียนจะสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนที่เหมาะสมและน่าสนใจ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

“ที่ว่านะครูที่สอนมานาน จะทำให้เกิดความชำนาญ จะรู้ว่าอะไรควรสอน อะไรควรผ่าน”

(ครู ส1)

“สำคัญมากเลยนะความชำนาญนี้ เพราะถ้าไม่มีทักษะ ไม่มี ความชำนาญ โดยเฉพาะวิชาดนตรี ไม่รู้จะสอนเด็กอย่างเหมือนกัน”

(ครู ส3)

ในกลุ่มครูคุณภาพต่ำ เมื่อไม่มีทักษะความชำนาญก็ไม่สามารถที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนประสบผลสัมฤทธิ์ได้ จึงทำในลักษณะทำตามบทเรียน หรือทำตามที่กำหนดให้เท่านั้น

“ถ้าคนไม่เคยสอน ไม่เคยทำก็ไม่รู้เหมือนกันนะว่าจะทำอย่างไรถึงจะดี ก็ทำตามหนังสือเรียนนั่นแหละ “

(ครู ต1)

“ให้สอนวอลเลย์บอลแต่เล่นไม่เป็น ไม่รู้กติกา ก็สอนไม่ได้เหมือนกันนะ จะสอนอะไรเด็กก็ต้องรู้ ถ้าไม่รู้จริงๆก็ต้องสอนตามหนังสือ”

(ครู ต2)

## 2.4 ความต้องการทำผลงาน

การทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า ครูที่ทำผลงานทางวิชาการก็จะพยายามสร้างงาน สร้างคุณภาพให้นักเรียนของตนเพื่อรอการตรวจสอบจากคณะกรรมการ แต่ก็มีบ้างที่ครูเมื่อทำผลงานแล้วทั้งนักเรียน ทั้งการเรียนการสอน เพื่อมุ่งเน้นการทำงานด้านเอกสาร ส่งผลให้เด็กไม่มีคุณภาพ

ในกลุ่มครูคุณภาพสูงความต้องการทำผลงานทางวิชาการก็จะพยายามสร้างงาน สร้างคุณภาพให้กับนักเรียนของตนเพื่อให้ผลงานที่ตนเองสร้าง เกิดผลต่อนักเรียน จึงส่งผลให้ครูมีคุณภาพสูง

“เมื่อพี่จะทำผลงาน ผลงานของพี่มาจากตัวพี่เริ่มและเด็กเป็นฝ่ายได้รับ พี่เลยได้ คุณภาพก็เกิดทั้งตัวครูและตัวเด็ก”

(ครู ส1)

“พอเราคิดจะทำผลงานเราก็ต้องหาวิธีปรับปรุงตัวเรา เพราะมีข้อกำหนดในการประเมินที่สำคัญเขาดูที่ตัวเด็กว่าได้จริงหรือไม่ แต่ไม่เสมอไปหรอกนะ ว่าคนที่ทำผลงานแล้วทำกับเด็กจะผ่าน เพราะบางทีกรรมการก็ดูจากงานเอกสารเพียงอย่างเดียว หากว่าไม่มีหลักฐานบ้าง”

(ครู ส 3)

ในกลุ่มครูคุณภาพต่ำ จะไม่ให้ความสำคัญของการทำผลงานเพราะ มีความคิดเห็นส่วนตัวว่างานที่ทำ ไม่ทำเพื่อนักเรียนแต่ทำเพื่อตนเอง จึงทำงานที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่พยายามคิดค้นรูปแบบการเรียนการสอน กิจกรรมอื่นๆเพิ่มเติม

“ครูบางคนที่เห็นๆกันอยู่มีว่แต่ทำผลงาน ทั้งเด็กไม่สอนเด็กอย่างนี้เขาเรียกว่าครูคุณภาพหรือเปล่าละ ก็เห็นๆกันอยู่”

(ครู ต1)

“ไม่สนใจทำผลงานก็เลยทำเท่าที่ทำได้ ถ้าทำผลงานต้องทำเอกสารเพิ่มขึ้น ให้เขามาตรวจ ทำไม่ไหว “

(ครู ต2)

## 2.5 กระบวนการทำงานแบบ PDCA

กระบวนการทำงานอย่างมีระบบ และมีขั้นตอนแบบ PDCA ที่ชัดเจนมีแบบแผนแน่นอนไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพครูในจังหวัดตราดทั้งกลุ่มครูคุณภาพสูง และคุณภาพต่ำ เพราะในปัจจุบันครูทำงานเพราะต้องการให้เกิดกับเด็กโดยตรง แต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่ากระบวนการทำงานของครู ก็เป็นการทำงานแบบ PDCA แต่ไม่ชัดเจนและไม่เป็นขั้นตอน ซึ่งครูไม่ค่อยสนใจว่าที่ตนเองทำไปนั้นครบขั้นตอนหรือไม่ เพียงแต่ทำตามประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับเพิ่มขึ้นมาเท่านั้น

“ไม่รู้ว่าทำหรือเปล่า ทำนะ แต่ไม่เป็นขั้นตอน ทำกระโดดไป กระโดดมา”

(ครู ส1)

“ทำนะแต่ไม่มีหลักฐานที่แน่นอนชัดเจน ต้องใช้หลักฐานหรือเปล่าละ ถึงจะเรียกว่า PDCA”

(ครู ส2)

“ที่ทำอยู่นี้เขาเรียกว่า PDCA หรือเปล่าละ ไหนบอกที่ชี้ว่าขั้นตอนที่ทำเป็นยังไงบ้าง”

(ครู ต1)

“คงไม่เรียกว่ากระบวนการ PDCA หรือกะนะ แต่ที่แน่ๆก็ทำแต่ไม่ครบและไม่  
มีหลักฐานให้ดูหรือกะนะ”

(ครู ต 3)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพครู ประกอบด้วยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สรุปได้ในตารางที่ 5.1

ตารางที่ 5.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพครู

| ปัจจัย                                       | กลุ่มครูคุณภาพสูง  | กลุ่มครูคุณภาพต่ำ  |
|--|--|--|
| 1. บริบทสถานศึกษา<br>1.1 หลักสูตรสถานศึกษา   | - ส่งผลต่อคุณภาพครูเพราะครูใช้หลักสูตรสถานศึกษาเป็นแนวในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำแผนการสอน   | - ไม่ส่งผลต่อคุณภาพครู เพราะไม่เห็นความสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาไม่มีการนำมาใช้                  |
| 1.2 นโยบายสถานศึกษา                          | - ส่งผลต่อครูเพราะต้องทำงานตามนโยบายสถานศึกษา  | - ไม่ส่งผลต่อครู เพราะครูต้องทำตามนโยบายของสถานศึกษา   |
| 1.3 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ              | - ส่งผลต่อคุณภาพ เพราะเมื่อได้รับการพิจารณาความดีความชอบทำให้มีกำลังใจทำงานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ<br>- เมื่อไม่ได้รับก็ยิ่งทำเป็นปกติ | - ส่งผลต่อครู เพราะเมื่อได้รับการพิจารณาจะมีกำลังใจทำงาน แต่ไม่ได้รับการพิจารณาจะทำงานตามหน้าที่ |
| 1.4 สภาพแวดล้อมและชุมชน                      | - ไม่ส่งผลต่อคุณภาพ เพราะไม่เข้าไปสัมผัสกับชุมชน   | - ไม่ส่งผลต่อครู เพราะครูไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในชุมชน  |
| 2. การสนับสนุนจากบุคคลภายนอก<br>2.1 ครอบครัว | - ส่งผลต่อครูให้มีคุณภาพสูง เพราะ ให้ความสนับสนุนทั้งด้านการเงิน และการทำงาน   | - ไม่ส่งผลต่อครู เพราะการมีครอบครัวที่มีความอบอุ่นก็ทำงานได้ดี                                   |
| 2.2 ผู้บริหาร                                | - ส่งผลต่อครู เพราะผู้บริหารเป็นทั้งผู้ให้การสนับสนุน และก่อให้เกิดกำลังใจ   | - ส่งผลต่อครูเพราะเมื่อผู้บริหารให้การสนับสนุนจะเกิดกำลังใจแต่ไม่สนับสนุนจะทำให้เกิดความท้อแท้   |

## ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

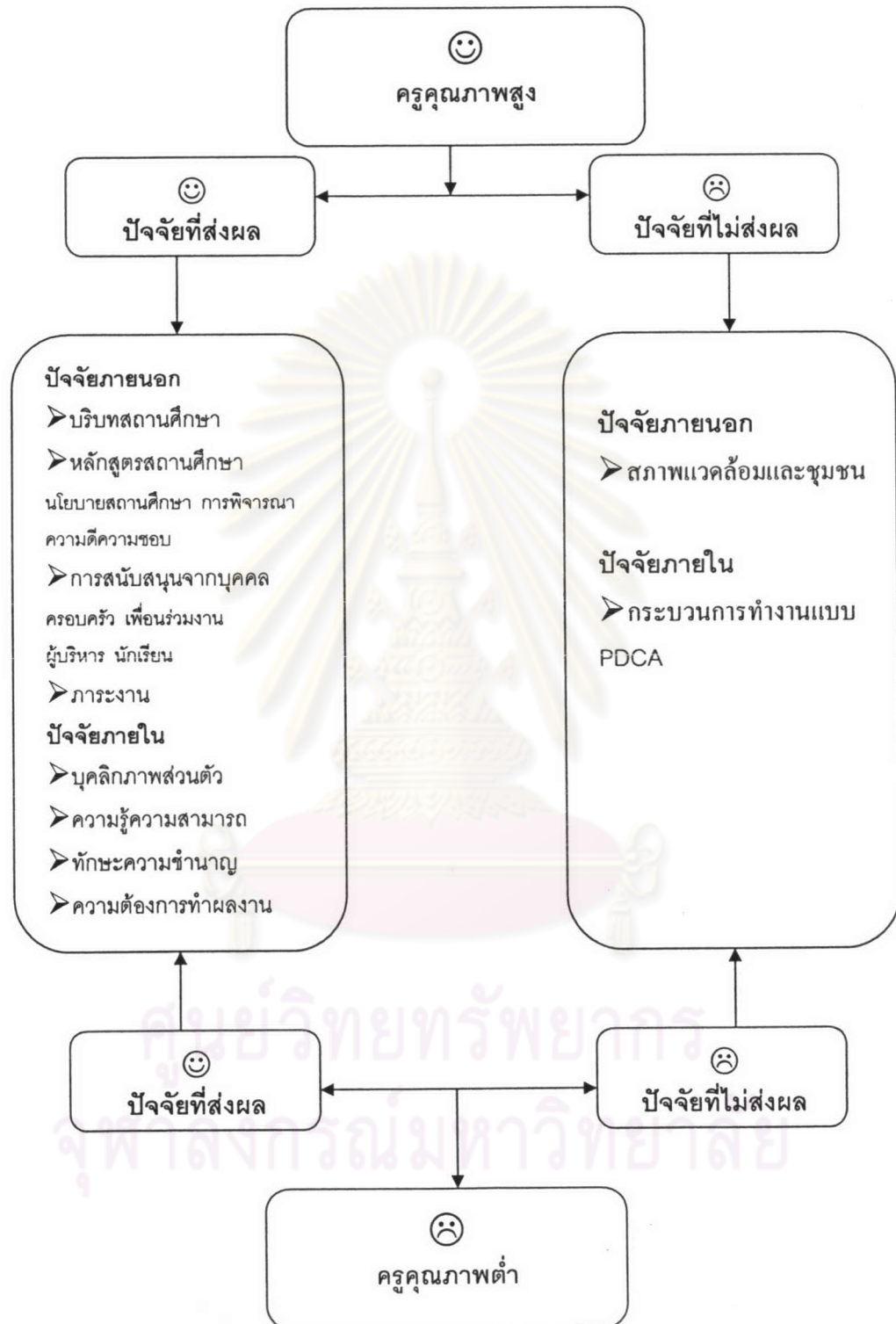
| ปัจจัย               | กลุ่มครูคุณภาพสูง  | กลุ่มครูคุณภาพต่ำ   |
|----------------------|--|---|
| 2.3 เพื่อนร่วมงาน    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครูเพราะเพื่อนร่วมดีช่วยให้งานลุล่วงได้ผลดี</li> <li>- เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ให้</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครู เพื่อร่วมงานที่ไม่จริงใจทำให้ครูเกิดความหวาดระแวง เมื่อหน้าต่อการทำงาน</li> </ul>                                    |
| 2.4 นักเรียน         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครูเพราะเป็นกำลังใจสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครู เพราะหน้าที่ที่สำคัญของครูคือสอนนักเรียน แต่เมื่อนักเรียนไม่สนใจ ไม่ร่วมมือทำให้ไม่คิดวิธีการใหม่</li> </ul>         |
| 3. ภาระงาน           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครูเพราะต้องทำงานเพิ่มขึ้น ได้ปรับปรุงงานมากขึ้น</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครู เพราะเมื่อครูมีภาระงานมากทำให้มีทำงานไม่ทั่วถึง ขาดประสิทธิภาพ</li> </ul>  |
| 1. บุคลิกภาพส่วนตัว  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครูเพราะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพของตนเอง เช่น ความตั้งใจจริง ความน่าเชื่อถือ</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครู เพราะถ้าครูไม่มีบุคลิกภาพที่ดี จะเกิดความไม่น่าเชื่อถือ ไม่เกิดความตระหนักที่จะสร้าง ความก้าวหน้าให้ตนเอง</li> </ul> |
| 2. ความรู้ความสามารถ | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครู เพราะครูมีความรู้ความสามารถมาก และชวนขยายหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ จะนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งผลต่อครู เพราะครูไม่มีความรู้ความสามารถจะกระทบถึงตัวนักเรียนให้ไม่มีคุณภาพด้วย</li> </ul>                                     |



## ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

| ปัจจัย                    | กลุ่มครูคุณภาพสูง   | กลุ่มครูคุณภาพต่ำ  |
|---------------------------|---|--|
| 3. ทักษะความชำนาญ         | - ส่งผลต่อครู ครูที่มีความชำนาญในเรื่องที่สอนนักเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย   | - ส่งผลต่อครู ถ้าครูขาดทักษะความชำนาญนักเรียนไม่เกิดการเรียนรู้  |
| 4. ความต้องการทำผลงาน     | - ส่งผลต่อครูเพราะการทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ดูจากผลที่เกิดกับนักเรียนจึงพยายามสร้างงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพนักเรียน และส่งผลต่อคุณภาพของตนเอง | - ส่งผลต่อครู เพราะเมื่อไม่ต้องการทำผลงานก็ไม่พยายามค้นคว้ารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ๆให้นักเรียน |
| 5. กระบวนการทำงานแบบ PDCA | - ไม่ส่งผลต่อครู เพราะการทำงานของครูเป็นการทำงานเพื่อคุณภาพนักเรียน ไม่มีการบันทึกที่เป็นขั้นตอน และตามความเหมาะสม                                      | - ไม่ส่งผลต่อครู เพราะลักษณะการทำงานจะทำงานตามความเหมาะสมไม่ทำเพื่อบันทึกหลักฐาน                             |

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อครูคุณภาพต่ำ และครูคุณภาพสูง สรุปปัจจัยที่ส่งผลได้ดังแผนภาพที่ 5.1



แผนภาพ 5.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพครู