



**ปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของครูต่อการฝึกปฏิบัติ  
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา**

การฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาที่มีต่อคุณภาพของครู นับเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ในบทนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีส่วนในการสนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสมปิติ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

**1. ปัจจัยด้านการปฏิรูปการศึกษา**

การปฏิรูปการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2517 - 2518 ถึงแม้จะไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากการขาดความมุ่งมั่นทางการเมืองเป็นสำคัญ มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้งทำให้นโยบายทางการศึกษาไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากประชาชน องค์กร และสถาบันต่างๆ เป็นอย่างมากแต่ก็เป็นจุดเริ่มแรกที่ต้องการเห็นการศึกษาพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือได้ว่าเป็นเจตนารมณ์และความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะทำการปฏิรูปการศึกษาไทยครั้งยิ่งใหญ่ เริ่มตั้งแต่วัฒนธรรมแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 ระบุให้มีการจัดทำกฎหมายการศึกษาแห่งชาติอันเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศ ได้ส่งผลให้เกิด พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น

หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้เป็นการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ และเพื่อลดปัญหาความทุกข์ของการศึกษาไทยที่ว่า “เรียนยาก ไม่สนุก น่าเบื่อหรือการเรียนเป็นความทุกข์” สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยสนับสนุนปลุกเร้า และกระตุ้นให้ครูหันมาทบทวนบทบาทของตัวเอง และเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่

“กระแสปฏิรูปการศึกษา พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ เรืองราวที่ได้ยินในช่วงนี้ ทำให้ครูต้องรีบจัดการคราบเก่าๆ ของตัวเอง เวลาหน่วยเหนือให้จัดส่งครูเข้าอบรม หรือเรา (ผู้บริหาร) แนะนำให้เขาไปอบรมเขาก็จะไปกัน บางทีไปพร้อมกันหลายๆ แห่ง”

(ผู้บริหาร / 2 พ.ย. 2542)

“เดี๋ยวนี้เวลาไปสัมมนาที่ไหน หรือนั่งดูทีวีอยู่กับบ้าน เขาก็พูดเรื่องปฏิรูป เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานฯ เรื่องประเมินครู เราก็คงผู้บริหารไปเองบ้าง”

(ก3 / 12 พ.ย. 2542)

“ปี 45 นี้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาฯว่า ครูต้องมีใบอนุญาตแล้ว เราก็มองครูของเรา เตรียมเขาให้พร้อม ส่งไปพัฒนาหาความรู้ แล้วจะได้มีเกราะไว้ ป้องกันตัว เดี่ยวจะไม่ทันการ”

(ผู้บริหาร / 15 พ.ย. 2542)

“เวลามีอบรมที่ไหนเราก็นึกใจที่จะไป หรือถ้าอ่านเจอเรื่องที่เป็นประโยชน์จาก เอกสาร หรือวารสารก็จะถ่ายเอกสารไว้ อย่างน้อยได้รับรู้วิธีใหม่ๆ ก็ยังดีกว่าไม่รับรู้อะไรเลย กลัวเหมือนกันถ้ามีการประเมินจริงๆ เราจะผ่านมั้ย แต่เราไม่ประมาท เตรียมตัวเองให้พร้อมก่อนดีกว่า”

(ก1 / 29 ธ.ค. 2542)

แต่ในขณะเดียวกันนโยบายทางการศึกษาก็เปรียบเสมือน “ดาบสองคม” สำหรับครู เพราะเมื่อหน่วยงานต้นสังกัดเห็นความสำคัญ และผลักดันให้มีการปฏิรูปการเรียนรู้โดยให้มีการปฏิรูปครูอย่างชัดเจน อย่างเป็นรูปธรรมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ และแนะเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในรูปแบบ “อาหารสำเร็จรูป” ต่างๆ มากมายรวมถึงการจัดรูปแบบการอบรมชนิด “ต่างคนต่างทำ” ขาดการประสานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรหลักในส่วนกลาง และการทำแบบ “ไฟไหม้ฟาง” ครูจึงเปรียบเสมือน “หนูทดลองยา” เข้าลักษณะ “คนคิดไม่ได้ทำ คนทำไม่ได้คิด” บางครั้งทำให้ครูต้องเกิดอาการชะงักและสับสนในการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

“ขณะนี้ครูกำลังสับสนเพราะมีหน่วยงานมาอบรมกันเยอะ แต่ละหน่วยงานมีแนวคิดที่ไม่สอดคล้องกัน หน่วยเหนือก็พยายามดึงครูของตนไปอบรม บางที่ดึงครูจากสังกัดอื่นไปด้วย แล้วบอกว่าของฉันดี ของฉันถูกต้องนะ เมื่อแนวคิดไม่ตรงกันครูเองก็สับสน ก็ทำให้ครูมีอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไม่ได้ เช่นกัน”

(ก1 / 16 ก.พ. 2543)

“บางที่เราส่งครูไปอบรมรับโน่น รับนี้ เน้นโน่น เน้นนี่ วิธีสอนเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ครูเขาบอกว่าวิธีเดิมยังสอนไม่เสร็จยังไม่เห็นผลตามกระบวนการเลย วิธีใหม่ๆ เข้ามาอีกแล้ว ตีกันไปหมด สับสน ท้อมากๆ ไม่อยากจะทำแล้ว”

(ผู้ช่วยบริหาร / 7 มี.ค. 2543)

“ครูเขาไปอบรมกลับมา ก็มาบ่นๆ ว่า หลายเรื่องเหลือเกินเขาท้อใจ เราก็เลย ต้องบอกเขาว่า คุณคิดว่าวิธีไหนที่คุณถนัด คุณก็ทำไปหนึ่งวิธี หรือจะบูรณาการก็ได้ ข้อมูลใหม่ๆ ก็รับทราบเอาไว้จะได้ไม่ตกรุ่น”

(ผู้บริหาร / 18 พ.ค. 2543)

“ตอนนี้สิ่งที่ครู และผู้บริหารดูจะเป็นกังวลมากที่สุด คือ เรื่องของการปฏิรูป การเรียนรู้ที่อะไรๆ ก็เด็กเป็นศูนย์กลาง ต่างคนต่างสับสนในสิ่งที่ทำ จึงไม่ค่อย มั่นใจนัก ก็ส่งผลให้ครูรู้สึกสับสน จะทำอย่างไรแน่ สุดท้ายครูบางคน ก็กลับไป สอนแบบเดิมๆ เพราะมันง่ายและสะดวกดี”

(ก1 / 28 มี.ย. 2543)

## 2. ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา

การฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาของกรณีศึกษาที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 3 คน ได้ดำเนินการภายใต้บริบทของโรงเรียน ซึ่งเป็นระบบราชการที่ถือว่าการพัฒนาการสอนเป็นการรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน อิทธิพลจากบริบทของสถานศึกษาที่มากกระทบต่อการฝึกปฏิบัติของครู ได้แก่ นโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และการรวมกลุ่มทางวิชาการของครูในสถานศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีส่วนสนับสนุน และในขณะเดียวกันก็เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการสอนของครูได้ จากการศึกษากรณี ศึกษา 3 คน พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพครูโดยการฝึกปฏิบัติตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาในส่วนของบริบทของสถานศึกษามีดังนี้

### นโยบายของสถานศึกษา

โรงเรียนสมปิติมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของครูในด้านการสอนอย่างชัดเจน โดย โรงเรียนให้การสนับสนุนครูในเรื่องงบประมาณเพื่อพัฒนาการสอน และในส่วนของ การไปเข้าอบรมสัมมนา ดูงาน หรือจัดอบรมในโรงเรียนเอง ทั้งนี้ก็เพื่อพัฒนานักเรียนนั่นเอง ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการสอนของครู ในโรงเรียนสมปิติมีนี้อยู่ภายใต้ นโยบายซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้น ผลักดัน ให้ครูพัฒนาการสอนให้ดีขึ้น

“นโยบายโรงเรียนเป็นสิ่งจูงใจครูผู้สอน โดยเฉพาะฝ่ายบริหารนำนโยบาย ของหน่วยเหนือเข้ามาก่อน เรา (ครู) ตอบสนองโดยคำสั่งให้ทำหรือตอบสนองโดย ตัวเราเองซึ่งไปทำตามคำสั่งแล้วเราบึ้ง เราก็จะค้นคว้าเพิ่มเติมศึกษาให้กว้างต่อไป โรงเรียนจึงมีส่วนสำคัญเช่นกัน”

(ก1 / 16 ก.พ.2543)

### ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรในระบบการศึกษาไทยที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าครู เพราะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา จนถึงระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ จนประสบผลสำเร็จ และในขณะเดียวกันก็มีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูพบอุปสรรค เกิดความท้อแท้ และไม่สามารถปฏิบัติการสอนให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา “ดี” “เก่ง” และ “มีสุข” ได้ บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูได้แก่ ความสามารถเชิงวิชาการ จุดเน้นของการบริหาร การสนับสนุน การกำกับติดตามและดูแล และระบบการพิจารณาความดีความชอบ ดังนี้

#### จุดเน้นของการบริหาร

สถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การนำของผู้บริหารที่มีจุดเน้นของการบริหารที่แตกต่างกันย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีจุดเด่นเป็นที่ยอมรับแตกต่างกันไป พบว่า สถานศึกษาบางแห่งที่เน้นด้านวิชาการ การสอบแข่งขันของผู้เรียนเพื่อเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงได้ปีละจำนวนมากๆ จึงเป็นเป้าหมายหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะพยายามทำทุกวิถีทางที่จะผลักดันและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนได้พัฒนาการเรียนการสอนของตนอย่างเต็มที่

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ในช่วงประมาณ 2 - 3 ปีที่ผ่านมาภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารคนใหม่ พบว่าจุดเน้นของการบริหารที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกคือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการบริหารงานจะเน้นด้าน “กายภาพ” ได้แก่ การปรับปรุงตกแต่งอาคารสถานที่ ความเป็นระเบียบและความสะอาดเรียบร้อย ในขณะที่แผนการพัฒนาและสนับสนุนครูในด้านวิชาการยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรม จึงมีส่วนทำให้เป็นอุปสรรคต่อครูที่มุ่งมั่นสนใจที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการสอนหลายๆ

“ผู้บริหารบอกกับพวกครูตอนมารับงานใหม่ๆ ว่า “จะแต่งตัวโรงเรียนให้สวยงามก่อน” ทำสภาพทุกอย่างให้ดีสวยงาม เมื่อเด็กมีความสุข รู้สึกปลอดภัยก็อยากมาโรงเรียนทุกวัน ทีนี้จะพัฒนาอะไรก็ง่ายขึ้น เราก็รอดูมาหลายปีสภาพโรงเรียนก็เปลี่ยนแปลงจริงๆ งบหลายๆ บาทจะไปลงเด่นชัดที่อาคารสถานที่ แต่การพัฒนาครูในด้านวิชาการและวิชาชีพยังไม่เด่นยังไม่มีการ หรือแผนพัฒนาที่ดีเด่นชัดและเป็นรูปธรรม ครูหลายคนก็ต้องช่วยเหลือตัวเองไปก่อน ใครมีโอกาสทำก่อนก็ทำไป”

แต่ในขณะเดียวกันการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ก็มีส่วนช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูสามารถจัดแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ที่เอื้อให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้า ข้อมูลซึ่งนำไปสู่การจัดกิจกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้

“กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเราออกแบบไว้นั้นจะดำเนินไปได้ถ้าโรงเรียนได้สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จุดศึกษาของเด็กจะอยู่ที่ไหนและนอกห้องเรียน เด็กได้สัมผัสกับธรรมชาติสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ได้ เป็นรากฐานสำคัญในการสร้างให้เขารู้จักคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มันเอื้อให้การสอนของครูจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้เช่นกัน”

(ก1 / 21 ก.ย. 2543)

“ตอนนี้เรากำลังปรับปรุงสวนหย่อมของโรงเรียนใหม่ให้มีต้นไม้หลายๆ ประเภท มีหลายชนิด หลายพันธุ์ เด็กๆ ควรได้เห็นและสัมผัสกับธรรมชาติมากมาย จะช่วยให้เขาอ่อนโยนขึ้น อีกอย่างหลังปรับปรุงสวนแล้ว พบว่า มีเด็กๆ ลงมาเรียนนอกสถานที่กันหลายวิชาทั้ง สปช. ทั้งภาษาไทย ทั้งคณิตศาสตร์ เป็นการบูรณาการได้ในหลายๆ วิชา เด็กได้เห็นสิ่งที่เป็นของจริง สัมผัสได้โดยตรงมากกว่าจะดูหรือฟังจากครูบอก”

(ผู้บริหาร / 10 พ.ย. 2542)

“นโยบายของโรงเรียนจุดเน้น คือ ให้ความสำคัญกับการสร้าง “บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้” ก่อนเพราะที่ผ่านมามีสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ บรรยากาศของโรงเรียนนี้สภาพเสื่อมโทรม เราก็เลยจับแต่งตัวใหม่ บอกครูก่อนว่าโรงเรียนไม่น่าดูสภาพไม่น่าอยู่เป็นแหล่งมั่วสุมของชี่ยาเยอะมากๆ “นอกจากนี้ยังพบว่า เรื่องของเด็กๆ โดยเฉพาะวินัยของเด็ก การพูด มารยาทไม่ค่อยดี ช่วงแรกๆ ที่มาเด็กวิ่งกันพล่านตลอดเวลา เราขอทำเรื่องพวกนี้ก่อน”

(ผู้บริหาร / 1 มี.ค. 2543)

### ความสามารถเชิงวิชาการ

ความสามารถในเชิงวิชาการของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเนื่องจากผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของครู “ผู้บริหารสถานศึกษา” ถือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ดังนั้น การที่ครูจะได้รับการพัฒนาในทิศทางใดๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีนั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารมีว่าความสามารถเพียงใด ผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้บริหารที่ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พัฒนาทักษะและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ หรือแม้กระทั่งสามารถเอาชนะการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุค

ใหม่ที่ได้ด้วยวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จได้จึงมีลักษณะเก่ง 3 ด้านคือ เก่งคิด เก่งคน และเก่งงาน

“ฝ่ายบริหาร เขามีความเชี่ยวชาญ มีความรอบรู้ เขาจะไม่อยู่นิ่งๆ เวลามีปัญหาถ้าถามเขาเราก็คลายส่งสัยได้ ชัดเจนขึ้นได้”

(ก2 / 15 พ.ย. 2542)

“ที่ผ่านมามีความสามารถเชิงวิชาการของโรงเรียนต่ำกว่าโรงเรียนในกลุ่มทวารวดี มาก ตั้งแต่ผู้ช่วยคนสวยมาโรงเรียนนี้ วิชาการก็กระตือรือร้นขึ้นอาจไม่เท่าโรงเรียนอื่น ผช.คนเก่า แต่ก่อนไม่เอา ไม่เสียสละ ไม่กระตือรือร้น ไม่กระตุนครุ แต่คนใหม่จะกระตุน เสียสละ หารือมาให้บ่อยๆ แยกไปดูงานหลายๆ ที่ขึ้นรถไปกันเองก็มี พาไปดูงานโรงเรียนอื่นเลย วันที่หนูไม่สบาย ไม่ได้อบรมแกลงพาไปดูที่หลัง ถ้ามัวแต่เข้าใจมัยวันหลังจะอธิบายให้ฟัง ตัวแกเองมีความรู้ ถ่ายทอดเป็น เป็นคนเก่งรอบด้าน แยกไปมาหลายที่ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ ทำให้เรามั่นใจได้ในระดับหนึ่ง”

(ครูสายฝน / 30 มิ.ย. 2543)

การขาดความรู้ความสามารถเชิงวิชาการของผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อให้ครูไม่มีที่พึ่งในการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เพราะเมื่อพบปัญหาอุปสรรคครูก็ไม่สามารถขอคำปรึกษา หรือไม่อยากจะปรึกษาเนื่องจากไม่มีความมั่นใจในข้อคำแนะนำที่จะได้รับจากผู้บริหาร

“ผู้บริหารที่มีความเป็นนักวิชาการ เขาก็จะคิดในเชิงวิชาการ เก่งวางแผน นโยบายด้านวิชาการจะชัดเจนมาก ทำให้เกิดการรวมกลุ่มของครูในงานวิชาการและวิชาชีพ แต่ทุกวันนี้ เราไม่มีกลุ่มทางวิชาการ งานวิชาการของครูก็เลยแตกกระจาย ต่างคนต่างทำ คนรู้ก็รู้ไปคนที่ไม่รู้ก็ไม่รู้ต่อไป มันเป็นการเสียโอกาสสำหรับครู ถ้ามีการสนับสนุนด้านนี้มากๆ พี่ว่าก็ดีเพราะพี่เชื่อว่า ครูของเราหลายคนพร้อมที่จะทำแล้ว”

(ก1 / 15 พ.ย. 2542)

“ผช.ฝ่ายวิชาการ คนเก่าเขาไม่มีความถนัดในด้านวิชาการ ใหม่ๆ ที่เป็นผช. ฝ่ายวิชาการ เราไม่อยากจะโทษเขาทั้งหมดหรอก แต่มันก็มีส่วนที่ทำให้โรงเรียนเราไม่ค่อยเขยิบมาตรฐานสูงขึ้น อยู่ 2 อันดับสุดท้ายของกลุ่มแทบจะทุกวิชา”

(ก1 / 15 พ.ย. 2542)

“ทุกวันนี้ “หัวทอก” ยังไม่ชัดเจนเรื่องงานหรือแผนงานปฏิบัติเท่าไรนัก ฝ่ายบริหารยังไม่ได้ทำอะไรในเชิงวิชาการมากนัก ทำให้ไม่มีการรวมตัวกันของครู ไม่จริงหรอกที่ว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีครูวิชาละ 1 - 2 คน จะรวมกลุ่มไม่ได้ จริงๆ แล้วรวมได้ อยู่ที่จะทำหรือไม่เท่านั้น”

(ก1 / 26 ก.ย. 2543)

#### การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ในการปฏิบัติงานของครู “งบประมาณ” ถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานของครูก้าวหน้าขึ้น เปรียบเสมือน “เชื้อเพลิง” ที่เผาไหม้ให้เกิดพลังขับเคลื่อนทำให้การปฏิบัติงานของครูขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายที่ต้องการได้ การสนับสนุนด้านงบประมาณของผู้บริหารที่มีอย่างจำกัด จึงทำให้ครูไม่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองได้ครบถ้วน และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

“อย่างวิชาพลศึกษาที่เราสอนมันต้องใช้สื่อ บางทีอยากได้ให้ครบตามจำนวนเด็กก็ไม่มีเงิน เราต้องหาทางแก้ไขเองโดยขอรับบริจาคจากหน่วยงาน จากคนรู้จัก บางทีต้องใช้กุศโลบายส่วนตัวขอไปถึงต้นสังกัด ซึ่งท่านก็เมตตาเป็นทุนอยู่แล้ว ก็ได้มาหลายครั้งไม่เงินเด็กๆ ก็ไม่มีใช้กันหรือต้องเวียนกันใช้ มันทำให้ข้างไปเหมือนกันนะ”

(ก3 / 24 ม.ค. 2543)

“สื่อบางอย่างที่เป็นเกม เป็นรูปทรงเรขาคณิตที่ช่วยพัฒนาทักษะและความคิดให้เด็ก พี่จะใช้เงินซื้อเอง โรงเรียนเราไม่มีเงินซื้อสื่อประเภทนี้หรอก เงินครูทั้งนั้น โดยส่วนตัวไม่เสียดายกับการลงทุนประเภทนี้”

(ก1 / 24 ม.ค. 2543)

“บางที่เรอยากได้สื่อทดลองใหม่ๆ ทันสมัยกว่านี้ แต่เราทำไม่ได้ รอโรงเรียนบางที่มันซ้ากันไป งบประมาณไม่มีที่ซื้อ ที่ซื้อได้ก็ซื้อแต่ของที่ไม่น่าค่อยทันสมัย”

(ครูพเยาว์ / 7 มี.ค. 2543)

“อย่างวิชาการที่พี่สอนทุกครั้งเราจะจัดกิจกรรมให้มีการทำงานด้วยแบบฝึกทักษะบ้าง หรือการทำงานกลุ่มต้องมี “ใบงาน” เวลาเราบอกฝ่ายบริหารให้ช่วยทำแบบฝึกทักษะ ทีนี้เราสอนหลายห้องห้องละหลายคน ลองคำนวณเข้าไปซิ อาทิตย์หนึ่งจะใช้กระดาษตกก็แผ่น เขา (ฝ่ายบริหาร) บอกว่า “สิ้นเปลือง” แล้วก็พูดทำนองว่า เราน่าจะทำเองเพราะเราจะใช้ขอผลงานวิชาการเป็นอย่างนี้บ่อยๆ เราก็เลยทำเองหมดเรื่องก็ทำเท่าที่จะทำได้”

(ก1 / 28 มิ.ย. 2543)

ในขณะที่เดียวกันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้โอกาสและสนับสนุนครูให้ได้แสดงความสามารถของตนตามความต้องการแท้จริงจะเป็นการเอื้อประโยชน์ให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพเช่นกัน

“เราเคยคุยกับฝ่ายบริหารว่า เราต้องการสอนชั้นนี้ ให้เรามั๊ย พี่รู้เรากๆ อาจไม่สนับสนุนเพราะเขาไม่เชื่อมือเรา คิดว่าเราไม่จบเอกลี้นี้มาโดยตรง แต่เมื่อเขาให้โอกาสเรา เราก็เลยเต็มที่ ต้องพิสูจน์ความตั้งใจของตัวเอง จนในที่สุดมาตอนนี้ เขาก็ยอมรับแล้ว แม้จะรู้สึกไม่มั่นใจเราในตอนแรกๆ แต่ก็ถือว่าเขาให้โอกาสและสนับสนุนเราในเบื้องต้น”

(ก1 / 16 ก.พ. 2543)

#### การกำกับติดตามและดูแล

การพัฒนาครูไม่ว่าจะโดยวิธีใดก็ตาม ซึ่งได้แก่ การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมทั้งการมอบหมายงานของผู้บริหารที่มีต่อครู ทั้งด้านงานสอน งานสนับสนุน และงานอื่นๆ ถ้าขาดการกำกับ ติดตาม และดูแลจากผู้บริหารแล้ว ผลกระทบโดยตรงที่มีต่อครูคือ ทำให้ครูขาดความมั่นใจ ขาดขวัญและกำลังใจเมื่อกลับมาปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ที่สำคัญคือครูขาดข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการพัฒนาการสอน

“การไม่ตรวจบันทึกการสอนของฝ่ายบริหาร มีข้อเสียคือ คนที่ทำทุกครั้งต้องทำงานมากแต่คนไม่ยอมทำ ก็ไม่ต้องทำ ไม่มีบทลงโทษ คนเขาก็เลยไม่ยอมทำไม่เห็นจะต้องเหนื่อยมากๆ นี่ เอาเวลาไปทำเรื่องส่วนตัวดีกว่า เขาสั่งให้ครูทำแล้วเขาติดตามน้อยไป”

(ครูสุขใจ / 30 มิ.ย. 2542)

“เรายอมรับว่า บางทีภาระฝ่ายบริหารมีมาก เราไม่สามารถติดตามดูแลครูได้ทั่ว ครอบคลุมได้แค่การรายงานหลังอบรมเท่านั้น ทำให้เราไม่สามารถดูว่าเขาพัฒนางานของตัวเองได้ตรงกับที่อบรมมาน้อยแค่ไหน”

(ผู้บริหาร / 18 พ.ย. 2542)

“การนิเทศของฝ่ายบริหารไม่ถือว่าเป็นการพัฒนาครูมากมายนัก เพราะที่มองว่านั่นคือ Function ของหน้าที่มันเป็นงานประจำ ที่ถูกเขาต้องดูว่าครูทำอะไรไปถึงไหนจะรวมตัวอย่างไร ก้าวหน้ามาน้อยแค่ไหน พี่ว่าอย่างนี้เรียกว่าติดตาม กำกับดูแลนะ มันชัดเจนเป็นรูปธรรม ครูก็จะตื่นตัวไปเรื่อยๆ ทีละ 1, 2 และ 3 ไม่ช้าก็สามารถเพิ่มจำนวนได้มากขึ้น”

(ก1 / 6 ม.ค. 2543)



“พี่คิดว่าฝ่ายวิชาการมีงานมาป้อนให้ครูทำ แต่เขาไม่มีเวลาตรวจ บางครั้งส่งแผนไปก็ส่งกลับมาไม่ได้ตรวจ เขาบอกว่า สงสัยจะปนกันไป เรารู้ว่าเป็นข้ออ้าง เราตั้งใจว่าส่งแล้วนะ เรายุ่สึกว่าให้เราทำ พอเราทำแล้วก็ไม่ตรวจ มันรู้สึกแย่ เหมือนเด็กส่งงานเราแล้วเราไม่ตรวจ”

(ก2 / 16 ก.พ. 2543)

“แบบบันทึกการสอนไม่เห็นมีการ Comment ตอนท้ายเลย เราก็เลยไม่รู้ว่าจะเขียนตั้มย ใช้ได้ตั้มย ต้องปรับปรุงอะไรอีก เราไม่เกิดการเรียนรู้ กลายเป็นว่าเคยเขียนอย่างไรก็เขียนตามสไตลันั้นตั้งแต่ต้นจนจบปลายภาค”

(ครูดวงใจ / 16 ก.พ. 2543)

“ครูอาจจะนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของเขาจริง แต่เรา (ฝ่ายบริหาร) ติดตามไม่ได้ คูไม่หมด เพราะอบรมกันเยอะมากเราก็ยอมรับในข้อนี้ คุณภาพของงานภายหลังการอบรมเราประเมินไม่ได้”

(ผู้ช่วยผู้บริหาร / 7 มี.ค. 2543)

“บันทึกข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้ทำแต่ไม่มีการติดตามผลว่าทำจริงหรือไม่ มีช่องให้ครูพิเศษบันทึกถึงพฤติกรรมของเด็กด้วย แต่ปรากฏว่า ก็ไม่มีการบันทึกของครูพิเศษ ไม่เห็นฝ่ายบริหารว่าอะไร ไม่ติดตามงานแบบนี้ ครูพิเศษเขาก็ไม่ต้องทำ ผลต่อเรา (ครูประจำชั้น) คนทำก็เหนื่อย”

(ก2 / 28 มี.ย. 2543)

“การไม่ Comment ของฝ่ายบริหารในแผนการสอน ทำให้เราทำตามแบบเราไปเรื่อยๆ เราไม่รู้ว่าคุณคิดคนอื่นเวลามาดูจะแตกต่างจากเราอย่างไรบ้าง”

(ก2 / 12 ก.ค. 2543)

“อย่างเรื่องการทำแบบบันทึกการสอนที่กำหนดให้ครูทุกคนต้องทำ พี่ไม่เห็น ว่าฝ่ายบริหารจะทำอะไรได้ เพราะมีครูไม่ส่งหลายๆ คน ได้แค่พูด “ทวง” เวลาประชุมเท่านั้น”

(ก2 / 18 ก.ค. 2543)

“ครูอบรมมาแล้ว ขาดการติดตาม ครูรายงานผลหลังจากอบรมเท่านั้น หน่วยงานอบรมก็ไม่ติดตาม ผู้บริหารก็ไม่ได้ติดตาม งานฝ่ายบริหารคงมากมาย”

(ก1 / 30 ส.ค. 2543)

“แผนการสอนของที่เขาตรวจให้ครูแต่ขาดการ Comment ในตอนท้าย เราไม่รู้ว่าจะผิด หรือขาดตกบกพร่องอะไรบ้าง ที่จริงเราอยากได้มุมมองของเขาบ้างนะ จะช่วยให้เราเขียนแผนได้เกิดประโยชน์แก่เด็กมากกว่า”

(ก1 / 16 ก.ย. 2543)

ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารที่มีการกำกับติดตาม และดูแล และเอาใจใส่ต่อครูที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือ ผลในทางตรงทำให้ครูเกิดความมั่นใจเมื่อเวลามีปัญหาสามารถถามหรือขอคำแนะนำได้ทันที อีกทั้งความเอาใจใส่ของผู้บริหารก็เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู ในทางอ้อมการติดตามดูแลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ไม่สามารถหยุดนิ่งเพราะไม่ทราบว่าจะติดตามงานเมื่อไร

“เวลาที่มืออยู่ทั้งหมดผู้ช่วยวิชาการจะเดินไปทั่วๆ ไม่ใส่รองเท้า กลัวครูไต่ยืนเสียงมั้ง บางครั้งเข้านิเทศการสอนของเราตั้งแต่ต้นจนจบ เราไม่รู้หรือกลัวง่วงหน้า เกอะให้ข้อเสนอแนะด้วยทุกครั้ง”

(ครูรัชเกล้า / 6 ม.ค. 2542)

“ผู้บริหารชุดใหม่นี้จะค่อนข้างเดินดูตลอดเวลา คอยแนะนำช่วยเหลือตอบคำถาม แก้ไขปัญหาได้ เป็นพวกทำให้ดูมากกว่าสั่ง เราก็เลยคิดว่าผู้บริหารยังทำงานมากขนาดนี้ เราจะอยู่ไปเฉยๆ ได้อย่างไรอีก ทำให้เราต้องทำ เวลาเขา (หน่วยงานภายนอก) มาดูงานแล้วไม่มีให้เขาดูละเอียดมาก”

(ก2 / 6 พ.ย. 2542)

“บางที่เราไม่เข้าใจว่าเราจะสอนเนื้อหาบทนี้ เราจะใช้สื่ออะไร ถามผู้ช่วยเขาก็ตอบได้ทำอย่างนั้น ทำอย่างนี้ซี ลองดูแล้วกันจะให้ช่วยอะไรก็บอกมานะ ที่นี้อยู่ที่เราจะทำตามหรือไม่”

(ครูปรารภนา / 15 พ.ย. 2542)

“พี่ไปอบรม มปภ. (มุ่งประสบการณ์ภาษา) มา เขา (ผู้ช่วยวิชาการ) ก็มาดูว่าพี่สอนถูกตามขั้นตอนไหม ดูจนจบเลยนะแล้วก็เสนอแนะมี Comment ในสมุดนี้ให้พี่ด้วย แค่นี้เราก็ชื่นใจแล้ว”

(ครูสมใจ / 15 พ.ย. 2542)

#### ระบบการพิจารณาความดีความชอบ

ภายในหน่วยงานราชการ มีระบบการพิจารณาความดีความชอบสำหรับบุคลากรภายในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง และเสียสละในรอบปี แต่หากระบบการพิจารณาไม่เป็นไปตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แทนที่จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ กลับกลายเป็นการทำลาย และบั่นทอนไปในที่สุด ผู้ที่ปฏิบัติงานดี แต่เสียกำลังใจก็เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาไป ส่วนผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติงานแต่กลับได้ความดีความชอบก็เป็นการทำลายงบประมาณของชาติไปโดยใช้เหตุ โดยเฉพาะระบบการพิจารณาความดีความชอบแบบหมุนเวียนกัน หรือ “แบบเน้นอาวุโส” หากผู้ปฏิบัติงานมีความดี ความสามารถพอๆ กันก็จะเป็นการยุติธรรมดี แต่ในทางปฏิบัติไม่อาจทำได้เช่นนั้นตรงกันข้ามจะเป็นไปในลักษณะที่มีความแตกต่างกันเสียมากกว่า จากการศึกษาพบว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็น

อยู่เป็นการประเมินที่มีได้ “เน้นผลงาน” หรือพิจารณาจาก “คุณภาพการทำงานของครู” เป็นหลักเกณฑ์สำคัญ จึงทำให้เป็นอุปสรรคและมีผลต่อการพัฒนาครูอย่างมาก

“คนใกล้ชิดผู้บริหารมีผลประโยชน์ก็ได้ก่อน บางที่ได้ติดๆ กันยังมีเลย ครูเขาไม่  
อยากพูด เขาเลิกสนใจแล้ว”

(ก3 / 15 ก.พ. 2542)

“ระบบพิจารณาความดีความชอบ มันต้องยุติธรรมนะ ถ้าเขาทำดีมีผลงาน  
ประจักษ์ก็ต้องให้เขา แต่นี่ให้แบบหมุนเวียนมันทำให้ครูเขาไม่อยากทำงาน ไม่  
อยากคิดอะไรใหม่ๆ เพราะรู้ว่าปีนี้ไม่ใช่โควตาของตัวเอง ทุกวันนี้จะให้ครูประเมิน  
เด็กตามสภาพจริง แต่ประเมินครูยังไม่ประเมินตามสภาพจริงเลย”

(ก1 / 22 ก.พ. 2543)

“มีบางปีพบว่า บางคนได้ความดีความชอบติดๆ กันเลยนะ ซึ่งทุกๆ ไปเขาไม่น่าจะ  
ให้กันง่ายๆ ทั้งๆ ที่ดูแล้ว ไม่ใช่ความคิดของเราคนเดียวนะ คนอื่นๆ เขาก็รู้สึก  
ตรงกันว่า ไม่เห็นจะทำประโยชน์อะไรให้โรงเรียนเลย ไม่มีความประทับใจให้  
โรงเรียนเลย ประโยชน์ถึงเด็กก็ไม่มี เขาก็ยังได้ความดีความชอบ (ทำหน้าที่อื่นๆ)  
เราได้แต่คิดว่า ผู้บริหารทำไมต้องเป็นแบบนี้”

(ก3 / 1 ก.ย. 2543)

“พิจารณาความดีความชอบมันก็แบบนี้แหละ คนได้ “ก็ชอบ” คนไม่ได้ “ก็ไม่ชอบ”  
พินิจว่ามันเป็นเรื่องปกติ แต่ที่ผ่านมา “บางคน” ไม่น่าได้ก็ได้ผลงานไม่เห็นมี  
อะไร เคยสอนอย่างไรที่ก็เห็นเขาสอนอยู่อย่างนั้น ครูหลายๆ คนเขาก็ท้อแท้ใจ”

(ก1 / 21 ก.ย. 2543)

### การรวมกลุ่มทางวิชาการ

การฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการสอน นอกจากจะ  
สามารถศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่างๆ แล้ว หากครูได้ร่วมกันทำงาน ร่วมคิด ร่วมวางแผน ทบทวน  
ปรับปรุงหลักสูตรและการสอน เพื่อให้สัมพันธ์กับสภาพการณ์ในชั้นเรียนก็จะทำให้ครูเห็นแนวทางการ  
พัฒนาการสอนได้มากขึ้นจากเพื่อนร่วมกลุ่ม ไม่รู้สึกอ้างว้างหรือโดดเดี่ยว ในทางตรงข้ามการขาดกลุ่มทางวิชา  
การ ขาดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันจะทำให้ครูเกิดปัญหาและกลายเป็นอุปสรรคสำคัญทำให้  
ไม่สามารถพัฒนางานของตนได้เต็มที่

“การรวมกลุ่มที่นี้ไม่ชัดเจน เห็นมีแต่กลุ่มกินเลี้ยง ไปงานศพ เป็นกลุ่มเฉพาะ  
กิจกรรมกว่า ไม่ได้คิดจะนั่งคุยกัน 4 - 5 คน คุยเรื่องปัญหาการเรียนการสอนหรือ  
ปัญหาของเด็กแบบจริงๆ จังไม่มี”

(ก3 / 27 ก.พ. 2542)

“ลักษณะกลุ่มเจอกันแค่ตอนจะออกข้อสอบในแต่ละเทอมเท่านั้น”

(ครูนฤมล / 27 ก.พ. 2542)

“หลังอบรมเราไม่มีกัลยาณมิตร ไม่มีคนจะมาช่วยดูแล มาแนะนำ มาคุยบางที่เรา  
เจอปัญหาแบบนี้เราไม่รู้จะแก้ไขอย่างไร จะช่วยเราอย่างไร โรงเรียนเรามีขนาด  
เล็กมีเราเป็นครูวิชาที่อยู่คนเดียวจะหันหน้าพึ่งใคร แก้ไขปัญหาคนเดียว”

(ก2 / 16 ก.พ. 2543)

“ในโรงเรียนไม่มีการรวมกลุ่มกันหรอก แม้จะรวมกลุ่มกินข้าวกันก็ยังยากเลยเป็น  
เพราะอะไรเหรอ เพราะว่า หนึ่งต้องแจกข้าวเด็ก แจกข้าวเสร็จก็ต้องควบคุมดูแล  
เขาเวลากิน ไข่ใหม่ค่ะ เลิกคิดได้เลย แต่ว่าบางคนก็พยายามรวมกลุ่มทานข้าวนะ  
แต่ตัวเองไม่ได้รวมเพราะหนึ่งกินข้าวช้ำมาก สอง คือ ถ้าเราออกจากห้องสิ่งที่จะ  
เกิดตามมาคือ เด็กจะเอะอะโวยวาย ไม่เป็นระเบียบ เกิดขึ้น”

(ก1 / 7 มี.ค. 2543)

“สอน สอน สอน สอน กินข้าว กินข้าว แล้วก็ สอน สอน สอน สอน แล้วก็กลับ  
บ้าน ก็อย่างนี้แหละ พอคุมแถวเด็กตอนเช้าเสร็จก็ต้องขึ้นไปสอน ต่างคนต่างอยู่  
Individual”

(ก1 / 28 มี.ย. 2543)

“ที่นี้โดยสภาพทั่วไปต่างคนต่างอยู่มากกว่า ยังไม่ค่อยเห็นมีการรวมกลุ่มทางวิชา  
การอย่างชัดเจนโดยข้อเท็จจริงจากประสบการณ์ที่ผ่านมา พบว่า การรวมกลุ่มกัน  
ของครูจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้ดี เนื่องจากการมองเห็นโดยผ่านสายตากัน  
อันมันเหมือนกระจกเงาที่จะช่วยสะท้อนชี้แนะได้ ทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ  
ของงานขึ้น”

(ผู้บริหาร / 3 ส.ค. 2543)

“พี่ชอบทำงานเป็นทีม ทุกวันนี้ไม่มีเพื่อนร่วมทางเวลามีปัญหาเรื่องวิธีที่เราอบรม  
มามันทำให้เราต้องเสียเวลาในการคิดเอง และบางครั้งอาจจะไม่ถูกต้อง ไม่รอบ  
คอบ ชัดเจนก็ได้ครูเกิดความลังเล ไม่แน่ใจ ทำให้การพัฒนาตนเองก็จะสะดุดไป  
บ้าง”

(ครูสุใจ / 16 ส.ค. 2543)

### 3. ปัจจัยด้านครูผู้สอน

ครูเป็นบุคคลที่สำคัญมากในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพการสอนของครูให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ให้สามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนมุ่งให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รู้วิธีการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองและด้วยกระบวนการกลุ่ม จนสามารถนำความรู้มาประยุกต์เข้ากับตัวเองได้อย่างกลมกลืนและสร้างสรรค์ เพื่อความสุขของตนเองและคนรอบข้าง

การพัฒนาคุณภาพการสอนของครูให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนนอกจากได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านการปฏิรูปการศึกษา และด้านบริบทของสถานศึกษาแล้วยังเกิดจากปัจจัยด้านตัวครูผู้สอนเองอันได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความตระหนักต่อวิชาชีพ ภาระงานของครู เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการของครู ฐานะทางเศรษฐกิจของครู และสภาพครอบครัวของครู

#### ความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการเตรียมครูให้รู้จักเตรียมตนเองให้พร้อมด้วยการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร คำอธิบายรายวิชาที่สอนเพื่อให้สามารถเตรียมการสอนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับครูในด้านการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น จึงเป็นข้อบ่งชี้ว่า ครูต้องมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาก พบว่าครูที่มีความรู้เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ครูจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้

“การสอนแนวใหม่นี้ พี่ว่าดีที่สุด พี่ไม่รู้สักเหนียวเหมือนเมื่อก่อนตรงกันข้ามทำให้ครูสบายขึ้น เพียงแต่เราต้องเตรียมแหล่งข้อมูล กิจกรรมให้พร้อมและหลากหลาย ยิ่งทำก็ยิ่งสนุกที่สำคัญเราเห็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเด็กในทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งการเรียนและวินัยความประพฤตินี้แหละคือ เป้าหมายที่เราต้องการให้เกิดขึ้น”

(ก1 / 21 ก.ย. 2543)

ในทางตรงกันข้าม การที่ครูไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนหรือมีการเปลี่ยนแปลงไม่มากพอ เนื่องมาจากการอบรมที่ใช้ระยะเวลาสั้นไม่เพียงพอต่อการช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง พื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์การเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการสอนในบริบทของตนได้ จึงทำให้ครูไม่สามารถใช้กระบวนการตามขั้นตอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างครบถ้วน การขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการสอน จึงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูในที่สุด

“เวลา ก2 เขาสอนภาษาไทยด้วยวิธีแบบ มปก. นั้น หลักการเขาต้องการให้เด็กเขียนเรื่องขึ้นเองตามประสบการณ์ของเขา จากเรื่องที่เขาอ่านหรือเล่าให้เด็กฟังจากหนังสือ ปรากฏว่า ก2 เขาให้เด็กลอกเรื่องตามหนังสือมาส่งครู นี่แสดงว่าครูยังไม่เข้าใจดีพอ”

(ผู้ช่วยผู้บริหาร / 7 มี.ค. 2543)

“การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่อบรมมา บางทีมันค่อนข้างยุ่งยาก ยอมรับว่าไม่ค่อยมั่นใจว่าสิ่งที่กำลังทำ จะส่งผลให้นักเรียนของเรามีความรู้เท่ากับนักเรียนโรงเรียนอื่นหรือไม่ กิจกรรมที่ให้เด็กทำมากมาย จะทำให้ครูสอนเนื้อหาได้ครบหรือเปล่า เด็กจะทำข้อสอบได้หรือไม่”

(ก2 / 12 มิ.ย. 2543)

“การสอนแบบ มปก. (มุ่งประสบการณ์ภาษา) พี่ว่าใช้ได้กับเด็กโตๆ ที่อ่านออกเขียนได้เท่านั้น ถ้าเด็กเล็กๆ ยังอ่านไม่ออก ไม่มีประโยชน์ที่จะสอนด้วยวิธีนี้”

(ก2 / 12 ก.ค. 2543)

#### ความตระหนักต่อวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครูที่สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู คือ การค้นหาข้อบกพร่องของผู้เรียน ศึกษาค้นคว้า หาวิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนา มีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้และคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จะทำให้ครูพยายามพัฒนาการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น

“พี่อยากพัฒนาการเรียนการสอนอย่างใหม่ๆ พี่ว่าดี พี่อยากให้เด็กเก่งขึ้น งานครูเป็นงานสร้างคนเรามีความสุขที่วันนี้เด็กของเรากลับบ้านแล้วอ่านหนังสือได้ เราก็ชื่นใจมากแล้ว”

(ก1 / 5 พ.ย. 2542)

“แม้ว่าพี่จะจบสูงๆ แค่นั้น พี่ไม่พึงพอใจเท่ากับนักเรียนของเราเข้าไปอยู่ในจุดที่เราวางไว้ เราก็พอใจแล้ว”

(ก3 / 5 พ.ย. 2542)

“ตัวพี่อยากพัฒนา มีที่ไหนพี่อยากไป อยากรู้ อยากรู้อะไรพัฒนาตัวเด็กของเราได้มากได้น้อยก็ยิ่งดีกว่าไม่ได้”

(ครูปรารถนา / 16 ก.พ. 2543)

“ความรู้สึกของพี่ พี่อยากให้เด็กเขาได้ความรู้ ใจเราเมื่อยอยู่กับเด็กมันก็สบายใจ ด้วย บางทีเราลงโทษเขา ตีเขา เขาไม่พอใจ แต่แบบตัวเอง เรายังไม่ทันนั่งกับโต๊ะเลย เขามาตีกับเราแล้ว เด็กเขาไม่มีอะไร ไม่เก็บอะไรไว้ในใจ มันบริสุทธิ์ เราก็พยายามทำให้เขาได้ดี”

(ก2 / 23 พ.ค. 2543)

“เด็กเป็นตัวทำให้เราอยากลอง ทุกที่เราสอนแบบนี้มาคราวนี้สอนแบบใหม่เขาจะสนใจมั๊ย ทำไมเด็กคนนี้ครูคนอื่นๆ เขาบอกว่าไม่ยอมเรียนหนังสือในช่วงโมฆะเขาเอาแต่นั่งร้องไห้ ไม่ยอมทำงาน เราก็เลยอยากลองเอาวิธีการสอนของเราไปลองใช้ดู ปรากฏว่า เด็กกลับขยัน ทำงานของเราทุกครั้งแม้จะไม่ดีมาก แต่เขามีพัฒนาการขึ้น ดังนั้น “เด็ก” เป็นตัวสำคัญสนับสนุนให้เราอยากจะทำหรือไม่ทำ”

(ก1 / 24 พ.ค. 2543)

“เด็กนั่งเงียบ ไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบ ทำให้เราเหนื่อยเหมือนกันบางครั้งมาคิดว่า ทำไมเด็กไม่รับรู้ มันทำให้เราต้องหันมาดูตัวเองอีกเหมือนกันก็พยายามหาเทคนิควิธีใหม่ๆ มาใช้ทำไปทำมากลายเป็นการพัฒนาฝีมือตัวเองโดยไม่รู้ตัว มันได้ผลทางอ้อม ซึ่งเป็นผลที่ตื้นๆขึ้นใจ”

(ก1 / 28 มิ.ย. 2543)

“พี่คาดหวังแค่เด็กเป็นคนดี Happy มีความสุข เด็กนั่งอยู่กลางหัวใจของเราก็พอแล้ว”

(ก3 / 14 ก.ย. 2543)

“ทำอะไรให้ครูตระหนกและมีศรัทธาต่อวิชาชีพเขา เขาจะรู้ว่าต้องพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองอย่างไร ทำให้เต็มที่ไม่ใช่อยู่ไปวันๆ เข้ามาเย็นกลับ งานครูไม่เหมือนงานบริษัท มันเห็นผลช้ากว่า แต่ผลมันขึ้นใจนะเพราะมันเป็นผลที่เกิดกับคน”

(ผู้บริหาร / 21 ก.ย. 2543)

“เดิมทีเกลียดเสียงกระดิ่งมาก ไม่ชอบเป็นครู ไม่ใฝ่ฝันเป็นครูพ่อแม่มีเงินสงเสียน้อย พอเป็นครูจริงๆ แล้วเราก็มักที่จะสอนรักที่จะพัฒนาอาชีพของตน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับเด็กมันค่อยๆ เกิดขึ้นทีละน้อย ถ้าเรามีใจให้เด็กเราอยากทำให้เขาเป็นคนดีของครอบครัว ของสังคม และของชาติต่อไป”

(ครูสมใจ / 24 ก.ย. 2543)

### ภาระงานของครู

ลักษณะงานของครู คือ งานสอน งานสนับสนุนการสอนและงานอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เช่น งานปกครอง งานบริการชุมชน และงานทหกรณ์โรงเรียน เป็นต้น ครูคนใดที่ได้รับการมอบ

หมายงานนอกเหนือจากงานสอนมากก็ทำให้ไม่มีเวลาที่จะดำเนินการอย่างจริงจังในการคิดค้นและวางแผนเตรียมการจัดกระบวนการเรียนรู้ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนและส่งผลต่อคุณภาพของครูผู้นั้น โดยเฉพาะโรงเรียนสมปิติซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนครูมีไม่มากดังนั้นครูจึงมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามมา

“ครูประจำชั้น บางวันแก้ปัญหาแทบทั้งวัน ปัญหาที่โรงเรียนมีเยอะไม่ใช่ครูทำหน้าที่สอนเท่านั้น งานอื่นๆ ก็มีเยอะแยะ”

(ก2 / 12 พ.ย. 2542)

“ปัญหาอย่างหนึ่งของครูประถมศึกษาในปัจจุบัน คือ งานมีเยอะมากแต่เป็นงานที่ไม่ใช่งานสอน”

(ผู้ช่วยบริหาร / 18 พ.ค. 2543)

“โรงเรียนเรามีขนาดเล็ก งานของครูก็เลยมากต้องช่วยๆ กัน ไหนจะปัญหาของเด็ก ทำให้เราไม่มีเวลาเหมือนกัน”

(ก1 / 24 พ.ค. 2543)

“ฐานะครูประจำชั้นปริมาณงานล้น สอนหลายวิชา มีงานครูประจำชั้นอีกหลายเรื่อง เราอยากพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาเด็ก แต่เราไม่มีเวลา วันๆเวลาก็หมดไปกับงานสอน งานตรวจการบ้าน และงานดูแลเด็ก พูดแล้วเหมือนเราแก้ตัวแต่ข้อเท็จจริงเราไม่มีเวลาจริงๆ”

(ก2 / 12 มิ.ย. 2543)

“สอนคณิตศาสตร์ สปช. และเป็นครูประจำชั้นด้วย งานมากทุกวันนี้มันติดขัดตรงที่ หนึ่งไม่ใช่สอนวิชาเดียว สองสอนหลายชั้นทั้ง ป.5, ป.6 ทั้งเตรียมงานสอนด้วย ทำงานประจำชั้นด้วย เพราะฉะนั้น วันธรรมดาตัดไปได้เลยเราต้องใช้เวลาช่วงเสาร์ - อาทิตย์แทนที่จะพักผ่อนเราต้องมานั่งเตรียมงานสอนทั้งหมดทำให้เหนื่อยมากๆ เหมือนกัน”

(ก1 / 28 มิ.ย. 2543)

“งานการเงินยุ่งยากมากเราต้อง ส่งเรื่องให้ สตง. ทุกวันที่ 10 และ 15 และยังมีงานทำบัญชีเงินทุนอาหารกลางวัน เขียนใบเสร็จเยอะไปหมดไม่มีเวลาเลย บางทีสอนๆ อยู่มีผู้ปกครองมาจ่ายเงินค่าบำรุงการศึกษา ธุรการก็ประกาศเรียกแล้ว เราก็ต้องลงไปก่อน ทั้งเด็กให้อยู่กันเอง บางทีก็ฝากเพื่อนข้างห้องดูให้”

(ครูดวงใจ / 28 มิ.ย. 2543)



“เราต้องไปประชุมแทนผู้บริหารบ่อยๆ ประชุมเรื่องของเราด้วย สัมพันธ์กับชุมชน วัด หน่วยงานต่างๆ เสาร์ - อาทิตย์ก็ไม่ได้หยุด งานสอนก็มี อายุก็มาก มันเหนื่อยเหมือนกันนะ เวลาก้าวเท้าออกจากโรงเรียน โรงเรียนได้ผลประโยชน์ทั้งนั้นแหละ แต่ตัวเราเสียผลประโยชน์หรือเปล่า ใครจะรับรู้”

(ก3 / 7 ส.ค. 2543)

“รับผิดชอบหลายวิชา ยอมรับว่าถ้าเป็นเรื่องการสอนเหนื่อยไม่เท่าไรเร่ ยอมรับนะ ตอนนี้งานพิเศษที่โรงเรียนมอบให้ดูแลแทบจะไม่ได้ทำเลย ยิ่งเป็นครูประจำชั้นนี้ แรก Work มากรู้สึกจะเครียดไปกับเด็ก เอาเรื่องปัญหาส่วนตัวของเด็กหลายๆ เรื่องมาคิดตาม พยายามช่วยเขาทั้งที่บางที่เราทำไม่ได้ เก็บเรื่องกลุ่มของเด็กมาเป็นเรื่องกลุ่มของตัวเองกลับถึงบ้านแทบหมดกำลัง”

(ครูสายใจ / 16 ส.ค. 2543)

“งานของพี่มีมาก ต้องรับผิดชอบเรื่องการเงินด้วยบางครั้งเวลาที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเรื่องการพัฒนา พี่อยากจะไปอบรม ไปดู ไปศึกษา เรามองออกทะเลอุปฐไปรุ่งว่า จะช่วยสนับสนุนเรื่องเรียนเราด้านไหนบ้าง เราอยากทำมากแต่เราไม่มีเวลาเลยว่างเมื่อไรต้องรีบทำงานการเงินงานนี้มันผัดไม่ได้ เงินหายไปสตางค์เดียวก็ต้องนั่งหาทั้งวัน นั่งถึง 4 โมงครึ่ง จะทำไงดีละถ้าจะให้ครูพัฒนาตัวเองตามนโยบายของชาติหน่วยเหนือต้องส่งครูธุรการ การเงิน ฯลฯ มาให้ทำหน้าที่นี้แทน เราก็จะไม่ต้องเสียเวลา แล้วหันมาพัฒนาจะทำงานของเราได้เต็มที่ พี่เชื่อว่าพี่จะทำได้ดีกว่าที่เป็นอยู่แน่นอน ไม่ใช่ตั้งบุคลากรที่เป็นครูผู้สอนไปทำงานพวกนี้”

(ครูดวงใจ / 7 ก.ย. 2543)

ในการใช้ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูของคุรุสภานี้ การปฏิบัติตามระดับมาตรฐานที่ต้องการพัฒนาได้อย่างชัดเจนนั้น ครูต้องศึกษากิจกรรมในระดับที่ต้องการพัฒนาและดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงาน และต้องดำเนินการบันทึกถึงพฤติกรรมกรรมการแสดงออกทั้งของครู และผู้เรียนว่ามีผลเป็นอย่างไร ต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใด ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่องภายหลังจากการที่ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปแล้ว แต่เนื่องจากภาระงานของครูในปัจจุบันมีมาก ทั้งงานสอนและงานพิเศษที่นอกเหนือจากการสอน จึงทำให้เป็นอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้ครูไม่สามารถพัฒนางานด้านการสอนได้อย่างเต็มที่

“งานทุกวันนี้มีมากทั้งงานครูประจำชั้น และงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายทั้งจากผู้บริหารเอง และจากผู้บริหารระดับสูง และจำนวนคาบที่ต้องสอนทำให้เวลาสำหรับการวางแผน การปรับปรุงงานทำได้ไม่เต็มที่นัก บางครั้งครูก็ไม่สามารถบันทึกผลตอนท้ายกิจกรรมได้ ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องได้”

(ก1 / 29 ธ.ค. 2542)

### เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ

ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการครูต้องศึกษาเทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และครูจะต้องศึกษาวิธีการแสวงหาความรู้ และมีทักษะเพียงพอที่จะสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพจนสามารถที่จะนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และสามารถนำไปขอเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นได้ด้วย หากครูมีความสนใจที่จะเลื่อนระดับ ครูก็จะคิดหาวิธีการพัฒนาการสอนของตนและการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อนำผลงานไปเสนอขอเลื่อนระดับปรับตำแหน่งถือเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ครูพัฒนาการสอนทางหนึ่ง จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ครูที่กำลังทำผลงานทางวิชาการจะถูกมองในทางไม่ดีจากบุคคลภายในสถานศึกษา ทำให้เกิดความขัดแย้งในใจขึ้น

“มีครูหลายคนเขาเคยมาบ่น มาพูดให้ฟังว่า ไปขอดูตัวอย่างจากคนที่ทำผลงานฯ เขา (ก1) ไม่ให้ รู้สึกว่าจะไม่ค่อยพอใจกัน”

(ผู้บริหาร / 9 พ.ย. 2542)

“สักวันหนึ่ง เมื่อได้อาจารย์ 3 ระดับ 8 มีคนรับรองให้แล้ว ทุกคนจะรู้ว่าพี่เป็นคนอย่างไร จะเอาเปรียบ จะหวงอย่างที่เคยคิดหรือไม่ เขาไม่รู้หรอกว่าพี่ที่ยังไม่บอก เพราะว่ายังไม่มั่นใจในวิธีสอนของตัวเองว่าใช้ได้จริงมั๊ย กลัวเขาไม่เชื่อนะซี แต่พี่ไม่โกรธใครนะ”

(ก1 / 15 พ.ย. 2542)

“ความสามารถของผู้บริหารคนแก่มั้ง เขาเห็นพี่พิมพ์งานในห้องคอมฯ ทั่งๆ ที่พิมพ์ข้อสอบแท้ๆ พอเราบอกเขาทำหน้าที่ไม่เชื่อ คิดว่าเราทำผลงานของเรา ไปพูดอ้อทำโน่นไม่รู้ ทะเลาะกันมาแล้ว ทำให้คนเข้าใจกันผิดๆ คิดว่าเราเอาเปรียบโรงเรียน เสียใจมาก แต่ไม่ได้ทำให้พี่หยุดทำงานของพี่ได้หรอก”

(ก1 / 1 ธ.ค. 2542)

“ก1 เขากำลังทำผลงานทางวิชาการอยู่ กลับบ้านค้าๆ ทุกวัน เห็นว่าปรับปรุงผลงาน เคยมีเพื่อนครูบางคนไปขอดูตัวอย่างงานพี่เขาเฉยๆ ไม่ปฏิเสธ แต่ไม่ตอบรับ แต่ไม่ได้ให้ดูเป็นตัวอย่าง ทำให้คนคิดว่าพี่เขางก เขาหวง เราก็ไม่รู้สาเหตุไม่ได้ถามเขา หลากๆ คนรู้สึกไม่ดีกับเขาแต่พี่เขาก็ไม่เห็นพูดอะไร เขาก็เฉยๆ ยิ้มเหมือนเดิม เขาก็ยังคงทำงานต่อไป ยิ่งทำก็ยิ่งดีขึ้นนะ”

(ครูดวงฤดี / 7 มี.ค. 2543)

แต่หากครูมีเจตคติต่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการว่าจะเป็นการที่นักเรียนไปทำงานส่วนตัวก็จะเป็นอุปสรรคในการที่ครูจะคิดพัฒนาการเรียนการสอนของตน

“เพื่อติดกับพวกที่ชอบเอาเปรียบเด็กในแง่ที่มัวแต่นั่งทำผลงานของตัวเองมากเกินไป พวกที่ชอบออกไปทำงานนอกโรงเรียนปล่อยให้เด็กอยู่ตามลำพังทำให้พี่ไม่  
อยากเข้าใกล้ ไม่สนิทใจจริงๆ ที่เขาเป็นคนเก่งทั้งหลักฐานและคำพูด ถ้าเราสนิทใจ  
ที่จะคบเขาเราก็อาจจะได้แนวทางดีๆ จากเขามาพัฒนางานของเราได้แต่เราทำไม่ได้มันขัดกับอุดมการณ์ของเรา เรายอมพัฒนาตนเองไปช้าๆ เดินทางอ้อมไกลๆ  
ทำให้เราล่อการพัฒนาของเราไปเหมือนกัน”

(ครูภาวะเกิด / 1 มิ.ย. 2543)

“พี่ไม่ชอบเลยหลายๆ ครั้งและหลายๆ คนที่ทำแต่ผลงานวิชาการแต่ไม่รู้จักเด็ก  
ของตัวเองเลย หัวจรดเท้าของเด็กก็ยังไม่เข้าใจจะทำแต่ผลงานเพื่อเลื่อนระดับไม่  
ใช้ที่นี้เท่านั้นนะที่เคยเห็นๆ มากี่เป็นแบบนี้”

(ก3 / 7 ส.ค. 2543)

### ฐานะทางเศรษฐกิจของครู

การที่ครูจะพัฒนาการสอนของตนโดยได้รับการสนับสนุนด้านต่างๆ ในระบบราชการเพียงอย่างเดียว  
ไม่เพียงพอเพราะการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ บางครั้งต้องใช้งบประมาณส่วนตัวเพื่อความรวดเร็ว คล่องตัว ใน  
การพัฒนางานได้ทันการ บางครั้งไม่สามารถรองรับประมาณจากระบบราชการที่ไม่เพียงพอและต้องใช้ระยะเวลา  
และขั้นตอนที่ยุ่งยาก สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการสอนครูด้วยเช่นกัน หากครูมีปัญหาการเงินหรือรายได้  
ได้น้อยย่อมส่งผลให้ขาดกำลังใจที่จะคิดพัฒนางานของตน จึงทำให้กลายเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ครูที่มีความคล่องตัวสามารถปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้  
ส่วนหนึ่งมาจากการที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี ความคล่องตัวทางการเงินทำให้ครูสามารถจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์  
ต่างๆ ได้เองโดยไม่ต้องรออนุมัติสนับสนุนจากแหล่งอื่นๆ ส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาการสอนของตนได้  
ตามที่ต้องการ

“อย่างที่บอก บางทีเราผลิตสื่อใหม่ๆ ขึ้นมาสำหรับใช้สอน ถ้าเรามัวแต่ส่งให้ฝ่าย  
บริหารทำก็จะเจอคำถามแบบเดิมๆ อีกคือ สิ้นเปลืองบ้างละ เราก็เลยตัดปัญหา  
ทำเอง ถ่ายเอกสารเองหมดเรื่อง บางทีก็มีคนบริจาคกระดาษที่ใช้แล้ว และยัง  
เหลือที่ไม่ได้อีกหน้าเราก็เอามาใช้ได้”

(ก1 / 28 มิ.ย. 2543)

“เวลาพาเด็กไปแข่งขันกีฬาเราต้องมีเลี้ยงข้าว เลี้ยงน้ำเด็กมันบ้าง บางทีก็ได้  
งบจากผู้บริหาร บางทีก็ได้ไม่ครบเราต้องออกเอง ถ้าเรามัวแต่คิดว่าจะทำเมื่อ  
โรงเรียนพร้อมก็คงอีกนานกว่าจะทำ เขาเป็นว่าออกเองได้เราก็ออกสบายใจดีและ  
มีความสุขมากกว่านะ”

(ก3 / 19 พ.ค. 2543)

สภาพครอบครัวของครู

ความมั่นคงในชีวิตครอบครัวและกำลังใจจากคู่ชีวิตจะเป็นแรงผลักดันให้ครูปฏิบัติงานได้สำเร็จมากขึ้น ในทางตรงข้ามหากครูมีปัญหาทางครอบครัวมากการไม่เข้าใจกันของคู่สมรสในเรื่องการปฏิบัติงานของครูก็เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการที่จะคิดพัฒนาการสอนด้วย

“เห็นสามีของ ก1 เขามาช่วยตรวจผลงาน กลับบ้านประมาณ 5 โมงเย็นบ่อยๆ”

(ก2 / 5 พ.ย. 2542)

“สามีที่มีหนังสือวิชาการมาเป็นตั้งๆ เขาอ่านบ้าง เราก็อ่านบ้างจากการอ่านถ้าสิ่งไหนตรงกับใจเรา เราก็จะลองเอาไปใช้ดูจะพยายามใช้ให้เป็นประโยชน์ ถ้าเป็นของมัธยมเราก็ปรับใช้เป็นระดับประถม เราทำมาตลอดแบบนี้ หนังสือจาก สกศ. วารสารวิชาการ สถานปฏิบัติ หนังสือของลูกจากสถาบันการศึกษาส่งมาถึงบ้านแม่ก็อ่านก่อน สมัยเด็กๆ ครูเขาเรียกพี่ว่า “เด็กห้องสมุด” เพราะว่าชอบคลุกอยู่ห้องสมุดตลอด เมื่อมีเวลาตั้งแต่เล็กๆ จนโตทำให้เรามีทักษะด้านการอ่าน อ่านอะไรได้นาน ไม่เบื่อชอบอ่าน”

(ก1 / 1 ธ.ค. 2542)

“สามีพี่เขาสนับสนุนเรื่องทุนทรัพย์ บางทีเวลาเอาเด็กไปแข่งฟุตบอลเราจะต้องใช้เงินไปกับเด็กพละของเรา เราก็ขอยืมบ้าง เขาก็ให้อยากทำอะไรเขาก็ไม่ว่า อาจจะมียอดบ้างเล็กน้อยแต่ไม่มีปัญหาอะไร”

(ก3 / 19 พ.ค. 2543)

“สามีพี่เป็นครูโรงเรียนมัธยม สามีชอบหาเอกสารมาให้ เวลามีปัญหาอะไรถามเขา เขาก็ตอบให้เราหายสงสัยหรือว่าจะหาคำตอบมาให้ภายหลัง”

(ก2 / 19 พ.ค. 2543)

“ในการทำผลงานทางวิชาการสามีพี่เขาจะช่วยดู Wording เวลาเราเขียนต้นฉบับให้เขาช่วยตรวจ เขาจะชี้แนะให้ ส่วนลูกสาวช่วยพิมพ์งานบ้าง และช่วย Search ข้อมูลทาง Internet ให้แม่”

(ก1 / 21 มิ.ย. 2543)

“ก1 เขาโชคดีตรงที่มีสามีคอยช่วยเหลือ ชี้แนะ คนอยู่แหวดวงเดียวกัน ก1 เองเป็นคนตั้งใจทำงาน สามีก็ตั้งใจทำงานก็เลยเอื้อกันสนับสนุนเกื้อกูลกัน บางครั้งเห็นสามีมาอยู่เป็นเพื่อน รอให้บรรยายทำงานตอนเย็นๆ”

(ผู้ช่วยผู้บริหาร / 30 มิ.ย. 2543)

#### 4. ปัจจัยด้านผู้เรียน

หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้คิดเองปฏิบัติเองและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเองและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้ จากการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียนอันได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ พฤติกรรมด้านวินัย สภาพครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

##### ความสนใจใฝ่รู้

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้คิด ค้นคว้าด้วยตนเอง การเรียนการสอนจะเป็นไปด้วยดี ถ้ามีการแบ่งเวลา แบ่งเนื้อหา และจุดประสงค์ให้เหมาะสมแล้ว และหากผู้เรียนให้ความสนใจในกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนของครูก็จะบรรลุผลตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ครูจะสามารถดำเนินกิจกรรมได้ตามที่วางแผนไว้ อีกทั้งความสนใจใฝ่รู้ในตัวเด็ก ทำให้ครูไม่อาจสามารถหยุดนิ่ง ได้อีกต่อไป เพราะในขณะที่ผู้เรียนเดินเข้าหาครูเรื่อยๆ ครูจำเป็นต้องเชยบออกไปให้ก้าวหน้ากว่าเด็ก จึงทำให้ครูจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้า ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเช่นกัน ถ้าผู้เรียนขาดความสนใจในการเรียนรู้ก็จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่ครูจัดเป็นการขัดขวางการพัฒนาของตัวผู้เรียนเองและเพื่อนๆ ที่สนใจเรียนจนทำให้กิจกรรมการเรียนรู้ ไม่สามารถดำเนินต่อไปตามจุดหมายที่วางไว้ได้

“เด็กขาดความรับผิดชอบ ทำให้ไม่สนใจเรื่องเรียน ซึ่ก็เยอะมาก มันดึงเราเนอะจะไป ได้เร็ว ก็ช้าซะ เด็กคนอื่น ๆ เขาก็คงเบื่อก่อน เราต้องให้งานอย่างอื่นทำไปก่อน แล้ว ต้องมาสอนซ้ำใหม่ มีน้อยคนที่ไม่เข้าใจ เราก้เรียกมาเป็นคนๆ ได้ แต่ถ้าไม่เข้าใจ เยอะ เราก้ต้องสอนพร้อมๆ กันใหม่ สอนซ้ำอีก เหนื่อยมาก (ลากเสียงยาว) ทำให้ซ้ำ เราข้ามบทไม่ได้เพราะเขาไม่เข้าใจ สรุปแล้วเป็นแบบนี้ “ทั้งปี” เลย”

(ก2 / 6 พ.ย. 2542)

“เวลาสอนหนังสืออยู่เขาก็ นั่งคุย นั่งเหม่อ เราต้องคอยเรียกเขาตลอดเวลา บางที เกรงใจเด็กๆ คนอื่น เขาต้องคอยฟังครูเรียกชื่อเพื่อนแทบตลอดทุกชม.”

(ก2 / 15 พ.ย. 2542)

“บางที่ชั่วโมงทดลองบอกให้เอาขวด เอาแมลงมาด้วย ถึงชั่วโมง จริงๆ หลากกลุ่ม ไม่มีของมา ทำให้เขาไม่มีทำ ถามว่าทำไมไม่เอามาเขาก็ไม่ตอบ ลงโทษหลายวิธี เขาก็ไม่สนใจ จนเราต้องทำใจเองรู้สึกท้อใจเหมือนกัน”

(เพื่อนครู / 7 มี.ค. 2543)

“เด็กน้อยๆ ไม่พูดไม่จา ครูก็เหนื่อยเหมือนกัน เราก็ต้องคอยกลับมาดูเขาเรื่อยๆ บางห้องมากกว่า 50% ที่ขาดความสนใจ เราก็ต้องชะงักๆ สอนได้ไม่เต็มที่ คิดว่าจะสอนเท่านั้นก็สอนได้ไม่ถึง”

(ก1 / 22 มิ.ย. 2543)

### พฤติกรรมด้านวินัย

จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมของเด็กโดยเฉพาะ “การขาดวินัย” เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูประสบปัญหามากที่สุดเป็นตัวไปสกัดกั้น มีผลทำให้การสอนของครูไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ทั้งนี้ ในขณะที่ครูสอนครูก็ต้องแก้พฤติกรรมของเด็กไปด้วย ทำให้เวลาส่วนหนึ่งต้องหมดไปกับการแก้ไขพฤติกรรมด้านวินัยของผู้เรียน

“พฤติกรรมของเด็กช่วง 2 - 3 ปี ที่ผ่านมานี้ค่อนข้างรุนแรงมาก คือ ก้าวร้าว ชนเป็นบ้าเลย ไม่มีวินัย ขาดหน้าที่ บางครั้งเป็นอุปสรรคมาก ทำให้เราไม่มีเวลาสอน แ่ดูแลเด็กเราก็แยแล้ว”

(ก2 / 21 ธ.ค. 2542)

“ถ้าเด็กไม่มีวินัยในตนเอง เราก็ไม่รู้จะทำอย่างไร สภาพชุมชนที่เขาอยู่ค่อนข้างมีส่วนสำคัญอยู่โรงเรียนพอดูได้ กลับไปบ้านเป็นอีกแล้ว เป็นๆ หายๆ ห้องที่พี่ดูแลไม่ค่อยมีปัญหาเช่นนี้ แต่พี่คิดว่าเป็นปัญหาสำหรับคนอื่นนะ”

(ก1 / 22 ธ.ค. 2542)

“ไม่รู้เป็นอย่างไร ช่วงนี้เด็กจะชนมาก ไม่มีวินัยเลย พูดจาไม่เพราะ มีพฤติกรรมรุนแรง ครูเขาทั้งกลัวและเบื่อ”

(ก3 / 31 ม.ค. 2543)

“ครูเขากลัวกันมากเรื่องเด็กไม่มีวินัย มันทำให้พาเหนื่อยต้องคอยดูแลตลอดแทบไม่ต้องทำอะไรกันแล้ว”

(ก3 / 16 มี.ค. 2543)

“สมัยมาอยู่ใหม่ๆ ประมาณปีที่แล้ว ตกใจมากทำไมเด็กวิ่งและเดินตลอดเวลาไม่มีช่วงพัก ช่วงเรียน นึกอยากจะเดินก็เดิน เดินมาซื้อขนมยังมีเลย เราเห็นแล้วแปลกใจ ทำไมไม่มีวินัยเลย”

(ผู้ช่วย / 3 ส.ค. 2543)

### สภาพครอบครัวและเศรษฐกิจ

จากการศึกษาพบว่า สภาพครอบครัวของเด็กโรงเรียนสมปิติ มากกว่า 70% ประสบปัญหา เรื่องครอบครัวแตกแยก ต้องอาศัยอยู่กับคนอื่นที่ไม่ใช่พ่อแม่ ขาดการเหลียวแล เอาใจใส่ และขาดที่พึ่งทางใจอีก

ทั้งสภาพแวดล้อมที่ใกล้ชิดเด็กไม่ดีเท่าที่ควร ทำให้การพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และ สังคมของเด็กไม่เป็นไปตามพัฒนาการที่ควรเป็น

จากสภาพครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจไม่ดี ทำให้ผู้ปกครองไม่สามารถสนับสนุนในเรื่องเกี่ยวกับ กิจกรรมการเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเต็มที่ การดำรงชีวิตที่เพื่อให้อยู่ไปวันๆ เพียง “หาเช้ากินค่ำ” ทำให้ผู้ปกครองให้ความสำคัญกับเรื่องของ “ปากท้อง” มากกว่าเรื่องการศึกษาของบุตรหลาน

“ตั้ม ! เขาจะมานอนหลับที่โรงเรียนทุกเช้าบางวันหลับๆ ตื่นๆ บางวันนอนไปจน ถึงเกือบๆ กินข้าวก็มี ถามเขา เขาไม่ตอบ เราก็เลยไปสืบดูรู้ว่า เขาอาศัยอยู่กับน้ำ ไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ น้ำเขามีอาชีพเก็บโต๊ะสนุ๊ก ตั้มมีหน้าที่คอยเก็บเงินโต๊ะสนุ๊ก เด็ก ป.3 อายุแค่นี้ เขาควรจะนอนและตื่นเป็นเวลาเหมือนเด็กปกติ กลายเป็นว่า ต้องนอนดึกๆ ทำงานกลางคืน”

(ก2 / 7 ธ.ค. 2542)

“ปัญหารอบด้านของเด็ก เป็นตัวสกัดกั้นการพัฒนาของเราเพราะมันแต่แก้ปัญหาที่หมดแล้ว หมดเวลา หมดกำลัง เพราะต้องคอยเหลียวหลังกลับไปดิ่งเด็กๆ ตลอดเวลา”

(ก3 / 31 ม.ค. 2543)

“เวลาต้องการให้เขาทำอุปกรณมาซักอย่างมันเป็นปัญหาแล้ว เขาไม่มีพื้นที่เขา ต้องการให้ความร่วมมือมันทำให้เด็กกดดันแล้วนะ มันนำมาสู่สภาพจิตใจที่คับข้องทั้งของครูและเด็ก มันโยงโยให้ไม่เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ร่วมกัน”

(ก1 / 22 มิ.ย. 2543)

“ที่ว่าเวลาสอนและดูแลเด็กเหมือนกับมันเป็นขบวนการโพนะ ไปก็ต้องไปด้วยกัน พร้อมๆ กัน พวกหลังๆ ก็ต้องคอยดึง คอยดันกันไป จะทิ้งได้ไง มันก็เลยอาจจะ ซ้ำไปบ้าง”

(ก3 / 7 ส.ค. 2543)

“กับเด็กโรงเรียนสมมติ เราเหนื่อยมาก เด็กไม่เตรียมสื่ออุปกรณ์มาเลย พ่อแม่ขาดการสนับสนุน บางทีเด็กไม่รู้จักแบ่งงานเวลามอบหมายงานเป็นกลุ่ม ใครจะเอาอะไรมาให้ตกลงกัน ปรากฏว่าพอถึงชั่วโมงจริงๆ ไม่มีใครเอามา ทำให้ไม่พร้อมในการเรียน มันก็สะดุดๆ เหมือนกันบางทีท้อใจมากๆ แต่เราก็ทำเท่าที่เราจะทำได้”

(เพื่อนครู / 20 ก.ย. 2543)

## 5. ด้านชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู

ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา มีประโยชน์ต่อการพัฒนางานตามภาวะงานปกติของครู ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสูงขึ้นไปที่ละขั้นๆ นอกจากนี้ รายละเอียดในชุดฝึกอบรมฯ จะบอกถึงกิจกรรม แนวทางดำเนินการที่ครูต้องปฏิบัติตามระดับที่ต้องการพัฒนาได้อย่างชัดเจน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาครูด้วยชุดฝึกอบรมฯ นี้เพื่อพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อสร้างนิสัยการปฏิบัติงานที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพ ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในภาวะปกติของตนเองในชั้นเรียน และเพื่อสร้างนิสัยการปฏิบัติและสรุปความรู้ด้วยตนเองได้

นอกจากนี้ เมื่อครูพัฒนางานตามชุดฝึกอบรมฯ ไปช่วงระยะเวลาหนึ่งอย่างต่อเนื่อง ครูสามารถพัฒนางานเป็นปกตินิสัย มีการแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพ ผลิตผลคุ้มค่าและทุกกลุ่มเป้าหมายได้ประโยชน์ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการรับรองคุณภาพในการประกอบวิชาชีพครู เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพในการจัดการศึกษาให้เยาวชนของชาติ

จากการสัมภาษณ์กรณีศึกษาและวิทยากรที่ทำหน้าที่อบรมครูให้มีการพัฒนาด้วยชุดฝึกอบรมฯ พบว่า หลักการ แนวคิดหลัก ตลอดจนกิจกรรมในชุดฝึกอบรมฯ เป็นกระบวนการพัฒนางานที่นำไปสู่ผลที่แท้จริง นั้นเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนางานด้านการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“กิจกรรมในชุดฝึกอบรมฯ ทำให้ครูได้รับการประเมินตนเองอยู่ตลอดเวลา ครูสามารถประเมินตนเองเพื่อระดับคุณภาพของตนเองได้ และหาทางปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้เรียน เป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คือ “ครูที่มีนิสัยแห่งการพัฒนาผู้เรียน” เป็นสำคัญ”

(เจ้าหน้าที่คุรุสภา / 28 พ.ย. 2542)

“แนวทางและกิจกรรมในชุดฝึกอบรมฯ ช่วยให้ครูสามารถเห็นเป้าหมายของการทำงานได้ชัดเจนขึ้น การลงมือปฏิบัติงานของครูในแต่ละขั้นตามกิจกรรมทำให้ครูเกิดความมั่นใจ เห็นพัฒนาการของตัวครูและตัวผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ และชัดเจนขึ้น”

(ก1 / 29 ธ.ค. 2542)

“ที่สามารถนำหลักการและทฤษฎีใหม่ๆ ที่มีในชุดฝึกไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย และรู้สึกเลยว่าตัวเองสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ดีขึ้น เป้าหมายการทำงานของเรานั้นผลที่เกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เราเกิดความภูมิใจเมื่อเห็นเด็กของเรามีพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเรื่อยๆ”

(ก1 / 22 มิ.ย. 2543)



ในขณะที่เดียวกันพบว่า อุปสรรคสำคัญของการพัฒนาครูด้วยชุดฝึกอบรมฯ ที่ส่งผลให้ครูไม่สามารถลงมือปฏิบัติตามกระบวนการในชุดฝึกอบรมฯ ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพนั้น มาจากประเด็นสำคัญบางประการได้แก่ กิจกรรมสร้างความตระหนักและความเชื่อเกี่ยวกับวิชาชีพครู ภาษาที่ใช้ในชุดฝึกอบรมฯ และการไม่มีคำเฉลย “ถูก” หรือ “ผิด” ในตอนท้ายของแต่ละกิจกรรม

“ที่ผ่านมาเรา (วิทยากร) พบว่า ความสำเร็จของการพัฒนาด้วยชุดฝึกอบรมนี้ ส่วนสำคัญคือ การสร้างให้ครูเกิดความตระหนักและมีความเชื่อเกี่ยวกับวิชาชีพครูในทางที่เป็นประโยชน์และเกิดผลดีต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ครูจะแสดงพฤติกรรมที่มีผลทางบวกต่อผู้เรียนมากๆ ดังนั้น ชุดฝึกอบรมฯ ควรเน้นให้มีกิจกรรมสร้างความตระหนักแก่ครูหลายๆ กิจกรรม และเน้นให้ลงมือปฏิบัติมากๆ ไม่ใช่เน้นรูปภาพเป็นหลัก”

(วิทยากร / 1 ก.พ. 2543)

“ที่ผ่านมาเวลาอบรมครูด้วยชุดฝึกมักจะใช้เวลาประมาณ 2 วัน ที่ถูกต้องควรให้ครูได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละมาตรฐานฯ เพื่อให้ครูได้เห็นลีลา หรือแนวทางการพัฒนาตามชุดฝึก โดยเฉพาะเล่มที่เกี่ยวกับการสร้างความเชื่อเกี่ยวกับวิชาชีพครู ควรจะมีการเน้นให้ฝึกปฏิบัติมากๆ เพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่พฤติกรรมทางบวกที่มีต่อเด็กมากๆ แต่ในสภาพเป็นจริง เน้นฝึกปฏิบัติในเรื่องนี้ค่อนข้างน้อยเกินไป จึงมีผลทำให้ครูยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเชื่อ ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาต่อไป”

(วิทยากร / 2 ก.พ. 2543)

“ยอมรับว่าบางกิจกรรมมีการใช้ภาษาที่อ่านแล้วเข้าใจยาก มันค่อนข้างเป็นทางการมากเกินไป ยิ่งเราศึกษาด้วยตนเอง ก็ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิมของตนเองเป็นหลักในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามกิจกรรม ทำให้เรารู้สึกไม่ค่อยมั่นใจเหมือนกัน”

(ก1 / 19 พ.ค. 2543)

“ปัญหาอีกอย่างหนึ่งที่พบคือ เมื่อเราปฏิบัติตามกิจกรรมแล้วบางครั้งก็เกิดความไม่มั่นใจว่าทำถูกหรือเปล่า เนื่องจากกิจกรรมไม่มีคำตอบหรือคำเฉลยให้ครูได้รู้ได้ และยิ่งเราทำคนเดียวเราไม่รู้ว่สิ่งที่เราคิด สิ่งที่เราทำเหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่นอย่างไรบ้าง”

(ก1 / 20 ก.ค. 2543)

“ยอมรับว่าตัวเอง (ก2) ไม่ค่อยเข้าใจเรื่องการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากนัก เพราะมีแนวคิดและเทคนิคในเรื่องนี้เข้ามาบ่อยๆ และเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก ประกอบกับเมื่อเรามาดูกิจกรรมในชุดฝึกๆ ไม่มีคำเฉลยให้เห็นได้ชัดเจน เราต้องลงมือปฏิบัติและบันทึกในตอนท้ายทุกครั้งด้วยตัวเอง ทำให้เรากลัวว่า เราคิดเราทำถูกต้องหรือเปล่า เสียเวลาหรือเปล่า”

(ก2 / 23 ส.ค. 2543)

จากการศึกษาในครั้งนี้ปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของครูต่อการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาสรุปได้ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ปัจจัยที่สนับสนุน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของครูต่อการฝึกปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

ปัจจัย	ปัจจัยที่สนับสนุน	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค
1. ด้านการปฏิรูปการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูต้องพัฒนาและปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</li> <li>- ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จึงต้องพัฒนา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การนำไปสู่การปฏิบัติยังไม่ชัดเจน และไม่เป็นรูปธรรม</li> <li>- ขาดการประสานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรหลักในส่วนกลาง</li> </ul>
2. ด้านบริบทของสถานศึกษา 2.1 นโยบายของสถานศึกษา 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา - จุดเน้นของการบริหาร - ความสามารถเชิงวิชาการ - การสนับสนุนจากผู้บริหาร - การกำกับติดตามและดูแล - ระบบการพิจารณาความดีความชอบ 2.3 การรวมกลุ่มทางวิชาการของครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สถานศึกษามีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาครูในด้านการสอน</li> <li>- สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้</li> <li>- รอบรู้ เก่งรอบด้าน ถ่ายทอดเป็น</li> <li>- เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูแสดงความสามารถตามความต้องการของครูอย่างแท้จริง</li> <li>- การนิเทศ และตรวจงานทำให้ครูเกิดความมั่นใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เน้นเฉพาะด้านกายภาพ</li> <li>- ไม่มีความถนัดด้านวิชาการ</li> <li>- ขาดงบประมาณสนับสนุนในการจัดทำสื่อการเรียนการสอน</li> <li>- ขาดการกำกับติดตาม และดูแลอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง</li> <li>- การพิจารณาความดีความชอบไม่ "เน้นผลงาน"</li> <li>- ขาดกัลยาณมิตรในการทำงาน</li> </ul>
3. ด้านครูผู้สอน 3.1 ความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.2 ความตระหนักต่อวิชาชีพครู 3.3 ภาระงานของครู	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูมีความเข้าใจในวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</li> <li>- ครูคำนึงถึง "ผู้เรียน" เป็นเป้าหมายหลักของการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูขาดความเข้าใจในวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</li> <li>- ครูคิดว่าการพัฒนา "ผู้เรียน" ใช้ระยะเวลานาน และเห็นผลช้า</li> <li>- ครูรับผิดชอบงานสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายทั้งจากผู้บริหารและหน่วยเหนือ</li> </ul>

(ต่อ)

ปัจจัย	ปัจจัยที่สนับสนุน	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค
<p>3.4 เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ</p> <p>3.5 ฐานะทางเศรษฐกิจ</p> <p>3.5 สภาพครอบครัว</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูคิดว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นการพัฒนางานและพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง</li> <li>- ครูมีฐานะดี สามารถจัดหาสื่อ / อุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอนให้เกิดความคล่องตัว</li> <li>- ครูที่มีครอบครัวอบอุ่น ได้รับการช่วยเหลือทั้งทางวิชาการและทุนทรัพย์ในการพัฒนางาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูคิดว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นการเอาเปรียบและทอดทิ้งผู้เรียน ครูได้ประโยชน์ ผู้เรียนเสียผลประโยชน์</li> </ul>
<p>4. ด้านผู้เรียน</p> <p>4.1 ความสนใจใฝ่รู้</p> <p>4.2 พฤติกรรมด้านวินัย</p> <p>4.3 สภาพครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจ</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้เรียนขาดความสนใจในการเรียนรู้ ไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบและเหม่อลอย</li> <li>- ผู้เรียนขาดวินัย</li> <li>- ผู้เรียนก้าวร้าว มีพฤติกรรมรุนแรง</li> <li>- ผู้ปกครองขาดความสนใจ และสนับสนุนการศึกษาของบุตรเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจต้อง "หาเช้ากินค่ำ" และ "การศึกษาคือค่า"</li> <li>- ผู้เรียนมีสภาพครอบครัวแตกแยกทำให้ขาดความอบอุ่น ขาดที่พึ่ง ทำให้ไม่มีความพร้อมในการเล่าเรียน</li> </ul>
<p>5. ด้านชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นกรอบแนวทางให้ครูใช้พัฒนางานในภาวะปกติได้ชัดเจน เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมสร้างความตระหนักมีน้อย</li> <li>- เน้นภาษาวิชาการ เข้าใจยาก</li> <li>- ไม่มีค่าเฉลี่ยท้ายกิจกรรม</li> </ul>