

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING PROFESSIONAL
PERFORMANCE BASED ON TEACHER PROFESSIONAL
STANDARDS OF TEACHERS IN FUNDAMENTAL
EDUCATION SCHOOLS UNDER SAMUT PRAKAN
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อานุกาพ คุ้มวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

อานุภาพ คุ่มวงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

Motivational Factors Affecting Professional Performance Based on
Teacher Professional Standards of Teachers in Fundamental
Education Schools under Samut Prakan Primary Educational
Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

นายอนุภาพ คุ่มวงษ์

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประชานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ชื่อ – นามสกุล	นายอนุภาพ คุ่มวงษ์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยจูงใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2) การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และ 3) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 324 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ การยอมรับของสังคม รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในงาน และน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 2) การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติตน รองลงมาคือ การปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ ความรู้ 3) ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ การประกอบวิชาชีพครู เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

Thesis Title	Motivational Factors Affecting Professional Performance Based on Teachers Professional Standards of Teachers in Fundamental Education Schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2
Name – Surname	Mr. Arnupap Kumwong
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Roongaroon Rangrongratana, Ph.D.
Academic Year	2018

ABSTRACT

The purpose of this research was to study: 1) the motivation factors of teachers in Fundamental Education Schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, 2) the professional performance of teachers based on Teacher Professional Standards of teachers in Fundamental Education Schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, and 3) the motivating factors affecting the professional performance of teachers based on Teacher Professional Standards in Fundamental Education Schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2

The samples of this study were 324 teachers teaching at the school under Samut Prakarn Educational Service Area Office 2. They were drawn from stratified random sampling and simple random sampling according to proportion of the population size of each school. The statistical devices used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research were as follows: 1) The motivational factors that affecting the professional performance of teachers based on Teacher Professional Standards were overall at a the high level of which the highest level was social acceptance whereas the second highest was progression in work and the least was the relationship with the co-workers. 2) The professional performance of teachers based on Teacher Professional Standards was overall at a high level of which the highest was to behave oneself. The second highest was to perform the work, and the least was knowledge. 3) With reference to the relationship between motivational factors affecting the professional performance of teachers based on Teachers Professional Standards and the professional performance of teachers based on Teacher Professional Standards, it was found that the relationship was at a high level of which the correlation was significant at the .01 level.

Keywords: motivation factors, teaching profession, Teaching Professional Standards

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์ประภา อมรกิจภิญญา และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ร่วมพิจารณาให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.สายพิน สีหรัักษ์ ดร.สุนิสา รื่นเริง และ นายบุญเลิศ กล้าเหว่า ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ คุณค่าและประโยชน์ของงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีอุปการคุณ และพี่น้องทุกท่าน ที่ได้ส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

อานุกาพ กุ่มวงษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครื่องมืออาชีพ.....	20
2.2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ.....	53
2.3 บริบทของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.....	66
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
3.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	75
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ.....	100
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	100
5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	100
5.3 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.4 อภิปรายผล.....	102
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	110
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	122
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
ภาคผนวก จ การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	141
ประวัติผู้เขียน.....	143

สารบัญตาราง

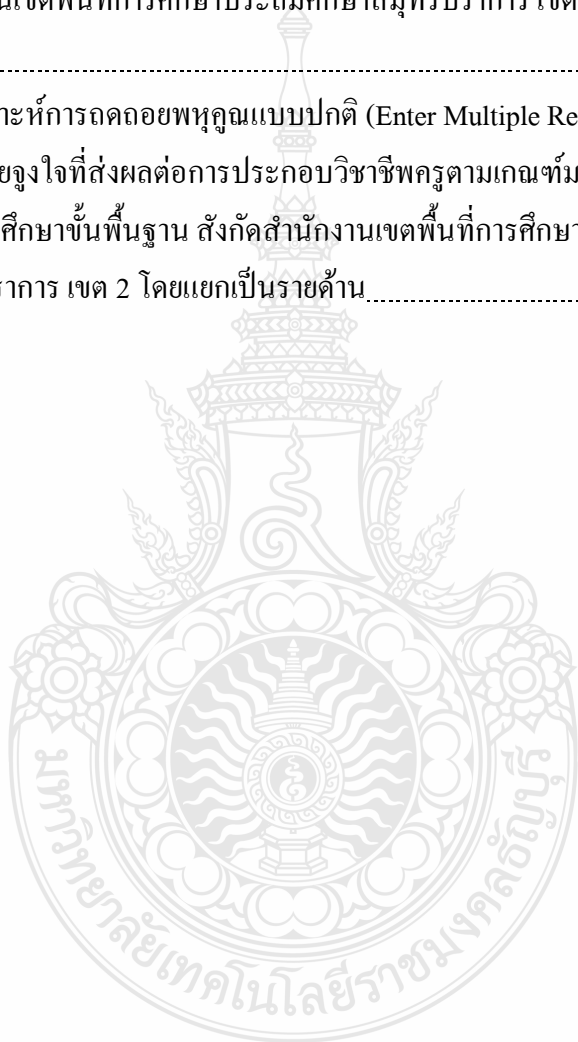
	หน้า
ตารางที่ 2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน.....	59
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	82
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านบริบทของการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	83
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านนโยบายขององค์กร โดยรวมและรายข้อ.....	84
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านผลตอบแทน โดยรวมและรายข้อ.....	85
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ.....	87
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายข้อ.....	88
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการยอมรับของสังคม โดยรวมและรายข้อ.....	90
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	91
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	91
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	93
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการปฏิบัติตน โดยรวมและรายข้อ.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยจูงใจกับการประกอบวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแยกเป็นรายด้าน.....	95
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแยกเป็นรายด้าน.....	97



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 พฤติกรรมการจูงใจแบบเสริมแรง (Edward Thorndike) เรื่องกฎแห่งผล (Law of Effect).....	51



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องร่วมดำเนินงานกับกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน การจะทำให้ห้องค์การไปถึงเป้าหมายที่วางไว้นั้นจะต้องอาศัยบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรหลักในโรงเรียน คือ ครู โรงเรียนทุกๆ โรงเรียนอยากได้ครูที่เป็นมืออาชีพ แต่ก็ต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมให้ครูเป็นครูมืออาชีพ แล้วการที่ครูคนหนึ่งจะเป็นครูมืออาชีพได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยเชิงใจใดบ้างในการทำให้ครูมุ่งสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และเมื่อครูมีความเป็นมืออาชีพแล้วก็ย้ายออกจากสถานศึกษาแห่งนั้น ผู้วิจัยจึงอยากรู้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สามารถดึงดูดครูที่เป็นมืออาชีพแล้วให้อยู่กับสถาบันนั้นนานๆ เพราะครูคนหนึ่งกว่าจะเรียนรู้งานกว่าจะมีความเป็นครูมืออาชีพ ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนเนื่องงานต่างๆ การบริหารสถานศึกษานั้นมีองค์ประกอบหลายองค์ประกอบที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งการขับเคลื่อนสถานศึกษานั้นจะต้องใช้ครูที่มีความสามารถ และสิ่งสำคัญที่ทำให้ครูมีกำลังใจมีความทะเยอทะยานนั้นคือ แรงจูงใจ การที่จะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้และความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุผลที่ได้วางไว้ จึงมีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ การที่คนเราจะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เขาจะเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความต้องการของเขา สิ่งจูงใจนั้นเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยลงผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์การการจูงใจที่ถูกต้อง จะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การมากยิ่งขึ้น (จันทร์ณี สงวนนาม, 2551, น.201-202)

การจูงใจมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์การจึงมีภาระงานสำคัญในการบริหารบุคลากร คือ การศึกษาความต้องการของบุคลากร เพื่อที่จะได้ปรับทิศทางแรงขับและกำหนดสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน แรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจที่เป็นผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจ หรือทัศนคติในทางบวกของครูและบุคลากรต่องานที่ทำต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ดังนั้น การทำงานของครูและ

บุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจดี ย่อมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ผลการทำงานย่อมออกมาดี คุณภาพของผู้เรียนจึงได้รับผลดีตามไปด้วย ทั้งนี้ขวัญและกำลังใจอาจเสริมสร้างได้โดยการทำให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในสถานศึกษา ผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง การปกครองบังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมสถานศึกษา ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร เพื่อจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจ และเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป สฎายุ ชีระวนิชตระกูล (2553, น.97-98) การศึกษาความต้องการของบุคคลซึ่งส่งผลให้ประเทศประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งต่อมาได้ขยายขอบเขตประยุกต์มาใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) และความต้องการการมีส่วนร่วม (Affiliation Needs) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า หรือจะเป็นความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น ความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัว การมีส่วนร่วม ได้รับการยกย่อง ทำท่าย มีชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจ และเพื่อให้บรรลุถึงความพอใจในสิ่งที่ตั้งใจและเข้าใจตนเอง มุ่งความเป็นเลิศ เพื่อความสำเร็จความต้องการที่อยากให้คนอื่นทำตามสิ่งที่เราอยากเห็นและอยากให้เป็นตลอดจนถึงความต้องการเป็นมิตรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร และสังคมที่ดี 2) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ทำท่าย เฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้การควบคุมดูแลอย่างพอเหมาะ มีความยุติธรรม แสดงให้เห็นถึง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้อิสระในการทำงานโดยมีสภาพแวดล้อม อุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงาน (ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์, 2551, น.81)

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย บริบทของการทำงาน นโยบายขององค์กร ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับของสังคม เพื่อให้ทราบถึงระดับปัจจัยจูงใจในแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน พร้อมทั้งส่งผลทำให้

ครูเกิดการพัฒนาคู่การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เหนือกว่าสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาการประกอบวิชาชีพของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยของครูที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยของครูที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.3.2 ปัจจัยของครูที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ สามารถส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,525 คน จากสถานศึกษาจำนวน 71 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้สอน จำนวน 324 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเขตพื้นที่

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

- (1.1) ด้านบริบทของการทำงาน
 - (1.2) ด้านนโยบายขององค์กร
 - (1.3) ด้านผลตอบแทน
 - (1.4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 - (1.5) ด้านลักษณะงาน
 - (1.6) ด้านความก้าวหน้าในงาน
 - (1.7) ด้านการยอมรับของสังคม
- 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพครู
- (2.1) ความรู้
 - (2.2) การปฏิบัติงาน
 - (2.3) การปฏิบัติตน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน 1) ด้านบริบทของการทำงาน 2) ด้านนโยบายขององค์กร 3) ด้านผลตอบแทน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5) ด้านลักษณะงาน 6) ด้านความก้าวหน้าในงาน 7) ด้านการยอมรับของสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ด้านบริบทของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในและบรรยากาศในการทำงาน และห้องเรียนที่ดี เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะอาดสบาย และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงบุคลากรที่เพียงพอ ชั่วโมงในการสอน และภาระงานที่ครูได้รับ

2) ด้านนโยบายขององค์กร หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ดี และชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูเกิดการยอมรับ สามารถวัดได้ ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน สามารถทำให้ครูปฏิบัติงานได้ โดยไม่เป็นอุปสรรค พร้อมทั้งมีนโยบายการพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานเป็นที่น่าพอใจ เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน มีการสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน โครงการในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น กริยา ท่าทาง หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยแต่ละคนมีหน้าที่ที่สอดคล้องและส่งเสริม พร้อมทั้งมีผู้บริหารคอยรับฟัง และช่วยแก้ไขปัญหามาได้อย่างดี

5) ด้านลักษณะงาน หมายถึง การได้ทำงานตรงตามวิชา ลักษณะงานที่ตนเองชอบและมีความถนัด มีโอกาสได้เรียนรู้ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับผิดชอบในงานที่ทำทนาย พร้อมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจ มีการควบคุมที่พอเหมาะ พร้อมทั้งมีอิสระในการทำงานได้อย่างเต็มที่

6) ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง มีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู ให้โอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ โดยการฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่างๆ เพื่อให้มีความสามารถมากขึ้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต

7) ด้านการยอมรับของสังคม หมายถึง การได้รับการยอมรับของสังคมจากผู้บริหาร เพื่อนครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การให้เกียรติและความสำคัญ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของตน

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีการประพฤติ ปฏิบัติงานที่ดี ตามเกณฑ์ของคุรุสภา ประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ 3 ด้าน คือ

1) ความรู้ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถบริหารจัดการในห้องเรียน โดยใช้ทักษะในการวิจัย ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวัดและ

ประเมินผล โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับ และเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละบุคคล

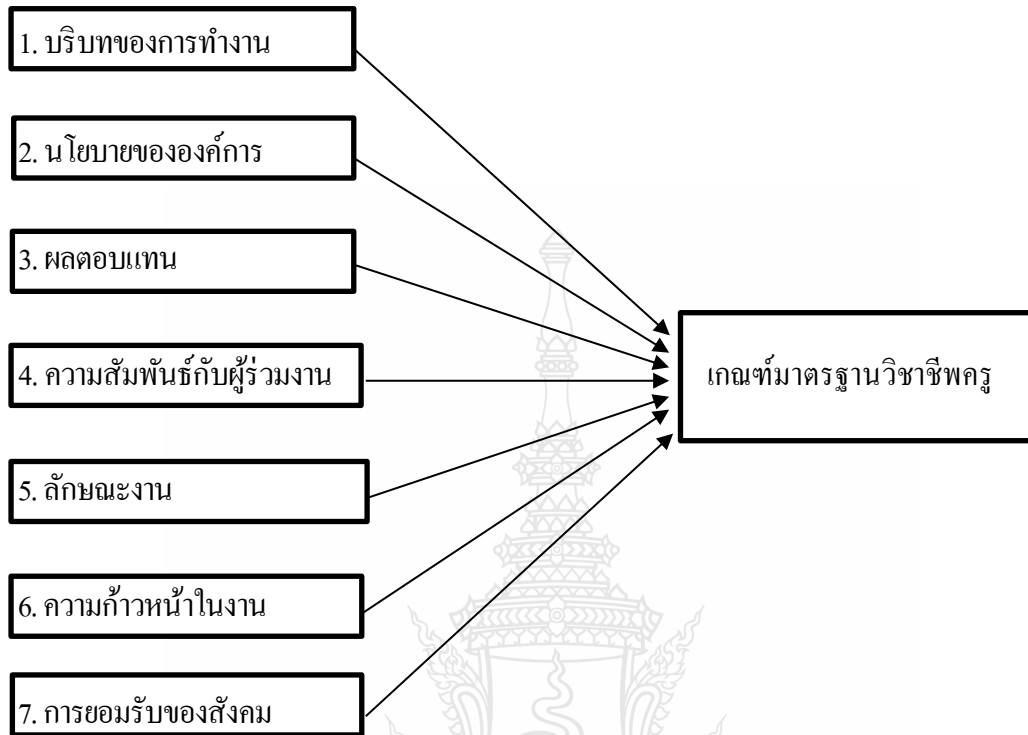
2) การปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถ พัฒนาทักษะวิชาชีพตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิดวิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว มุ่งพัฒนาแผนการสอน สื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

3) การปฏิบัติตน หมายถึง การเป็นผู้มีความรัก ศรัทธา เจตคติ จรรยาบรรณ และวัฒนธรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลในชุมชน และทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ร่วมกันให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยจูงใจ จากแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al. 1959, pp.113-115); สมยศ นาวิการ (2550, น.420); ธร สุนทรายุทธ (2551, น.296); เสนา ดิยาวี (2551, น.210) และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.156) สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วยปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน 1) ด้านบริบทของการทำงาน 2) ด้านนโยบายขององค์กร 3) ด้านผลตอบแทน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5) ด้านลักษณะงาน 6) ด้านความก้าวหน้าในงาน 7) ด้านการยอมรับของสังคม ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรที่ศึกษา คือ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูต่อไป

1.7.2 หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงกระบวนการบริหาร เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.7.3 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ทั้งคนและงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับครูมืออาชีพ
 - 2.1.1 ความหมายของครูมืออาชีพ
 - 2.1.2 คุณลักษณะของครูมืออาชีพ
 - 2.1.3 องค์ประกอบของครูมืออาชีพ
 - 2.1.4 พฤติกรรมของครูมืออาชีพ
 - 2.1.5 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 2.2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
 - 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 2.2.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 2.2.4 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
 - 2.2.5 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
- 2.3 บริบทของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับครูมืออาชีพ

2.1.1 ความหมายของครูมืออาชีพ

ณรงค์ พุทธิชีวิน (2553, น.6) ได้ให้ความหมายโดยสรุปว่า ความเป็นครูมืออาชีพ หมายถึง ครูอาจารย์ที่มีการปฏิบัติงานของตนเองโดยใช้หลักมืออาชีพ 6 ประการ ได้แก่ ใช้ความรู้ในงาน ใช้วงจรPDCA ในการทำงาน ทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้รับบริการต้องประทับใจ ทำงานด้วยความทุ่มเท อุตสาหะ วิริยะ และอยู่บนเส้นทางสายสุจริตวิถี

สุธีรา สุริยวงศ์ (2550, น.22) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ คือ บุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องอยู่กับผู้เรียนตลอดเวลา กระบวนการเรียนการสอนของครูจะต้องใช้กับเด็กนักเรียนทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ดังนั้นครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เราจะทำให้เขามีความรู้ความสามารถได้ โดยใช้หลักของเทเลอร์ คือ ครูที่ดี มีความตั้งใจพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีคุณภาพมีความสามารถเหมาะสมกับครูยุคใหม่

ศศิธร ชันดิขรางกูร (2551, น.1-19) ได้ให้ความหมายของครูมืออาชีพ คือ ครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียน อย่างแท้จริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียน เกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ครูมืออาชีพ หมายถึง ครูที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีจรรยาบรรณ และวัฒนธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู มุ่งพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริงเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

2.1.2 คุณลักษณะของครูมืออาชีพ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, น.14) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูมืออาชีพไว้ว่าครูมืออาชีพ เป็นครูคุณภาพ เป็นผู้ที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้และส่งเสริมชี้แนะให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพ และเป็นผู้รักในการเรียนรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูมืออาชีพเป็นครูมุ่งพัฒนาการประเมินและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

วิจิตร ศรีสอาน (2550) กล่าวว่า คุณลักษณะครูมืออาชีพ คือ ความสามารถในการปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและได้มาตรฐาน สามารถออกแบบระบบการสอนที่เหมาะสมในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ สามารถวิจัย การ

สอนเพื่อนำผลมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น สามารถจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาท้ายสุดสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดิเรก วรรณเสิข (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครูผู้การเป็นมืออาชีพ สิ่งที่ต้องมี คือ

1. เป็นพหูสูต :อ่านมาก ฟังมาก:
2. เป็นชาวร่องถั่วย :เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครูและกิจกรรมวิชาการสม่ำเสมอ:
3. เป็นนักเรียนรู้ :ศึกษาค้นคว้าจากสื่อ เครื่อง่าย และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ:
4. เป็นนักศึกษา :ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น:
5. เป็นนักกีฬา :สุขภาพกาย-จิต:
6. เป็นผู้ใฝ่หาธรรม :ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา:
7. เป็นผู้นำทางวิชาการ :การคิด การสื่อสาร บุคลิกภาพ เทคโนโลยี การจัดทำและเผยแพร่ ผลงานวิชาการ ฯลฯ:

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2553, น.7-8) กล่าวถึง ลักษณะของครูมืออาชีพ หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุง วิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น.145) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคที่โลกไร้พรมแดน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงเมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่เป็นครูในยุคที่โลกไร้พรมแดนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ๆ ที่แพร่กระจายไปทุกสังคมโลก ผู้ที่เป็นครูจะอาศัยความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนจากสถาบันการศึกษาหรือจากตำราเพียงฝ่ายเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นจะต้องศึกษาค้นคว้าความรู้จากแหล่งอื่นๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน อย่างไรก็ตามคุณลักษณะที่เป็นความดี เป็นสัจธรรม ก็ยังเป็นความดีตลอดไป ดังนั้น หากพิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญๆของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ควรมี

คุณลักษณะ ดังนี้ คือ รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่คุณธรรม งามเลิศล้ำ ด้วยจรรยา มีศรัทธาความเป็นครู ดำรงอยู่ด้วยศีล สมาธิ ปัญญา

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554, น.161) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดี ที่พึงปรารถนา ควรจะถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็น สรุปได้เป็น 3 ด้านใหญ่ๆ คือ

1) มีความรู้ดี ซึ่ง ได้แก่ ความรู้ในวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน ความรู้ในวิชาครู ความรู้ในหน้าที่และงานครูทุกประการ

2) มีทักษะในการสอน และการปฏิบัติงานครูซึ่งจำแนกออกเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็น หลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ใช้สื่อหรืออุปกรณ์เสมอ จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศได้น่าเรียน ไร้พฤติกรรม ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น

3) มีคุณธรรมนิยม อันได้แก่ คุณธรรมของครู จริยธรรม และคตินิยมในความเป็นครู ซึ่งมีรายละเอียด เช่น ภาควุมิใจที่ได้เป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำ ประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ช่วยพัฒนาคนและสังคมตลอดจนมีวิญญาณแห่งความเป็นครู เป็นต้น

Nichakan Chantheerarod (2016) ได้กล่าวว่า ลักษณะของครูมืออาชีพ หมายถึง เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษาปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการและองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูมืออาชีพ คือ เป็นผู้ที่มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู สามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน มีวิธีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น สามารถใช้เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา มุ่งพัฒนารูปแบบการประเมินปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้ เป็นวิชาชีพชั้นสูง

2.1.3 องค์ประกอบของครูมืออาชีพ

บลิสส์ และคณะ (Bliss et al, 1991, p.8) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ ควรมีคุณสมบัติดังนี้

- 1) มีความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน
- 2) รู้ว่าต้องทำอะไรบ้างในโรงเรียน
- 3) มีความชื่นชมยินดีในการทำงานและความสำเร็จของงานตนเอง
- 4) สนับสนุนวัฒนธรรมในโรงเรียน
- 5) รู้สึกมีพลังอำนาจในตัวเอง (Empowerment) ทำงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2550) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานในตน 3 ประการ ได้แก่ ฉันทะ เมตตา และกัลยาณมิตร ซึ่งถือว่าเป็นคุณภาพพื้นฐานที่สำคัญของครู นอกจากนี้จะต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี และสามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ส่งผลดีต่อนักเรียนและเยาวชนของชาติ ดังคำกล่าวที่ว่า คุณภาพของเด็กสะท้อนคุณภาพของครู เพื่อพัฒนาศักดิ์ศรีของอาชีพครู

มณีนีภา ชูติบุตร (2550) กล่าวว่า การจะเป็นครูที่ดีหรือครูมืออาชีพจะต้องประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้น เมื่อได้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยซึ่งจะมีระยะเวลา 2 ปี ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งครู และเมื่อเป็นครูจะมีความก้าวหน้าตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 39 ระบุให้ตำแหน่งครูมีวิทยฐานะดังนี้ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ดังนั้น การจะพัฒนาสู่ครูมืออาชีพมีเรื่องใหญ่ๆ ที่ครูจะต้องปฏิบัติอยู่ 2 เรื่อง คือ การปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) การปฏิบัติตน ในขณะที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู จะต้องประพฤติปฏิบัติตน ดังนี้

(1.1) เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยการมีวินัยในตนเอง การรักษาวินัยของทางราชการ คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ

(1.2) ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

(1.3) มีความตระหนัก รักและศรัทธา ตลอดจนมีจิตสำนึกที่ดีของความเป็นครู

(1.4) สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

(1.5) ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสม และเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี

(1.6) มีการดำรงชีวิตที่เหมาะสม

2) การปฏิบัติงานของครูจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในวิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และความรู้ในวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในโรงเรียน การวิจัยทางการศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและความเป็นครู โดยความรู้ ความเข้าใจที่มีจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้

(2.1) ความรู้พื้นฐาน ครูทุกคนจะต้องสามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้อุปกรณ์ขั้นพื้นฐานได้

(2.2) ความรู้ในวิชาชีพครู ครูนอกจากจะมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับ วิชาชีพแล้วจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้ในเรื่องดังต่อไปนี้

(2.2.1) การพัฒนาหลักสูตร ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการประเมินผลการใช้หลักสูตร

(2.2.2) การจัดการเรียนรู้ ต้องมีความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน มีการบูรณาการและยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและการประเมินผลการเรียนรู้

(2.2.3) จิตวิทยาสำหรับครู ต้องเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ในวัยต่างๆ สามารถช่วยเหลือให้คำแนะนำผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัดและความสนใจ

(2.2.4) การวัดและประเมินผล สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

(2.2.5) การบริหารจัดการในโรงเรียน ครูจะต้องมีภาวะผู้นำสามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน และสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการประสานประโยชน์และนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

(2.2.6) การวิจัยทางการศึกษา ต้องมีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

(2.2.7) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา สามารถเลือกใช้ออกแบบ สร้าง ปรับปรุงนวัตกรรม และสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้

ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ตลอดจนสามารถหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

(2.2.8) ความเป็นครู ต้องเป็นผู้ที่มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อศิษย์ มีความอดทนและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ศรัทธา ในวิชาชีพครู และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของครูมืออาชีพประกอบไปด้วย ความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ เทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ การวัดและประเมินผล การวิจัย การบริหารจัดการในโรงเรียน ไปใช้ได้เหมาะสม พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู สามารถคิดวิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความตระหนัก รักและศรัทธา ตลอดจนมีจิตสำนึกที่ดี มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาศักดิ์ศรีของอาชีพครู

2.1.4 พฤติกรรมของครูมืออาชีพ

อารีรัตน์ วัฒนสิน (2550, น.2-3) กล่าวว่า พฤติกรรมครูมืออาชีพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีภาระงานดังนี้

- 1) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตนเองมีคำตอบที่ถูกต้องหลายๆ คำตอบ ในคำถามหนึ่งคำถาม
- 2) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ครูต้องรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพราะแต่ละคนมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ครูต้องสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล จึงสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนพัฒนาเต็มศักยภาพของแต่ละคนได้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
- 3) วิเคราะห์หลักสูตร เพื่อออกแบบการเรียนรู้ให้ครอบคลุมมาตรฐานแต่ละช่วงชั้น และเหมาะสมกับวุฒิภาวะและสภาพผู้เรียน
- 4) เตรียมการสอนก่อนเข้าห้องเรียน พึงระลึกไว้ว่าไม่มีรูปแบบการสอนใดที่ดีที่สุด ต้องหลากหลายและเหมาะสมกับครูแต่ละคน และนักเรียนแต่ละกลุ่ม การออกแบบกิจกรรมควรยึดหลักต่อไปนี้

(4.1.1) ออกแบบการเรียนการสอนตามลักษณะและธรรมชาติวิชา เช่น วิชาภาษาไทยจุดเน้นอยู่ที่การรับสาร ส่งสาร และการวิเคราะห์สาร วิชาสังคมจุดเน้นอยู่ที่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขต้องออกแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะวิชา

(4.1.2) ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมอิสระด้วยตนเองบ้าง การเรียนรู้อย่างอิสระจะทำให้ผู้เรียนมีความสุข และสิ่งที่เรียนรู้ติดตัวคงทน

(4.1.3) เน้นกระบวนการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวนักเรียนเองให้มาก โดยพยายามออกแบบให้ผู้เรียนได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ นำเสนอ อภิปรายสรุปได้เอง

(4.1.4) ออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนรักการอ่านและเขียน ทุกคาบเรียน เช่น ต้องค้นคว้า อภิปราย และรายงาน

(4.1.5) เน้นการปฏิบัติจริงให้มาก โดยคำนึงจากประสบการณ์เด่นๆ ของนักเรียนเองมาปฏิบัติจะสอดคล้องกับการดำรงชีวิตและความรู้ติดคงตัว

(4.1.6) จัดกิจกรรมการเรียน การสอน การสอบให้เป็นเนื้อเดียวกัน คือ เรียน สอน สอบต่อเนื่องกันตลอดเวลา ครูสามารถใช้ผลสอบเพื่อปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง และเติมเต็มให้ผู้เรียนได้พัฒนาครบถ้วนตามมาตรฐานของหลักสูตร ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง การสอนของตนเองให้สมบูรณ์มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

5) จัดบันทึกข้อดี ข้อเสีย ของการจัดการเรียนการสอนเป็นบันทึกสั้นๆ ทั้งตัวผู้เรียน และตัวครูเองทุกคาบเรียน เพื่อใช้เป็นร่องรอยหลักฐานในการตรวจสอบ ทบทวน พัฒนาการสมองของครูและพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อการประเมินผลสุดท้าย และให้ระดับผลการเรียนที่เป็นไปตามศักยภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง กระบวนการนี้จัดเป็นการวิจัยในชั้นเรียน

6) ปรับปรุงออกแบบการเรียนการสอนจากหลักฐานร่องรอยและการค้นคว้าเพิ่มเติมให้ได้รูปแบบการเรียนการสอนของครูเองที่สมบูรณ์ มีประสิทธิภาพไว้ใช้ในภาคเรียนต่อไป

7) เผยแพร่รูปแบบการเรียนการสอนของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ต่อไป

8) ครูมืออาชีพขณะจัดการเรียนการสอนทุกคาบต้องทำหน้าที่ดังต่อไปนี้

(8.1) เป็นครูแนะแนวตลอดเวลาต้องสังเกตผู้เรียนและหาจังหวะโอกาสช่วยแนะนำผู้เรียนที่พบว่ามีปัญหา ให้เขารู้จักตนเองแก้ปัญหาได้เอง

(8.2) เป็นครูภาษาไทยตลอดเวลา ต้องดูแลการใช้ภาษาไทย ทั้งการพูดอภิปราย รายงานผลการเขียนของผู้เรียน และหาโอกาสจังหวะปรับปรุงภาษาไทยของผู้เรียนให้ถูกต้องในฐานะ ภาษาไทยเป็นเอกลักษณ์ของชาติ

(8.3) เป็นครูคุณธรรม จริยธรรม ตลอดเวลา ครูมีอาชีพต้องหาจังหวะ โอกาส พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน โดยสอดแทรกทุกวิชาและไม่ทำให้ ผู้เรียนรู้สึกเลียดหน้าและอายได้

(8.4) เป็นครูในศาสตร์เฉพาะที่ตนเองรับผิดชอบ โดยพัฒนาศาสตร์ของตนเอง ให้มีคำตอบที่ถูกต้องหลายๆ คำตอบ ตลอดเวลา

ทองพุด บุญอึ้ง (2551, น.12) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับครูมีอาชีพ ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติไว้ ดังนี้

1) ครูมีอาชีพต้องศึกษาปัญหาและวิเคราะห์ผู้เรียนรู้ข้อมูลและปัญหาของผู้เรียน เป็นรายกลุ่ม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้และกำหนดกิจกรรมการสอนให้เหมาะสมตาม ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

2) ครูมีอาชีพต้องศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรและจัดทำแผนการสอนให้เหมาะสมกับ สภาพของโรงเรียน ห้องเรียน ผู้เรียน จัดทำและพัฒนาแผนการสอนให้ดียิ่งขึ้น เหมาะสม ทันสมัย รู้ วิธีการสร้างสรรค์การเรียนรู้อย่างมีความสุข จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสม มีขั้นตอน และเป็นกระบวนการ ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

3) ครูมีอาชีพต้องจัดทำ สื่อการสอน และนวัตกรรมการสอนเพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ ได้ง่ายขึ้น เร็วขึ้น และบทเรียนเป็นที่น่าสนใจ สามารถมองเห็นช่องทางนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

4) ครูมีอาชีพต้องนำ สื่อการสอนและนวัตกรรมการสอนไปทดลองใช้จริง โดยการ สังเกต บันทึกผลที่เกิดขึ้น ทดสอบประเมินผลและสรุปผลที่เกิดขึ้นได้อย่างน่าเชื่อถือ

5) ครูมีอาชีพต้องรายงานผลการพัฒนาของผู้เรียนไปอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องใช้ เทคนิคการวัดผลอย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผล นำผลการประเมินไป ใช้ในการพัฒนาและจัดกิจกรรมเพื่อให้ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมทางวิชาชีพครูใหม่ได้ผลอย่างรวดเร็ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น.25-38) ได้สรุปสมรรถนะ ของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

(1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

(1.2) การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

(1.3) การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

(1.4) การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

(1.5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

(2.1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

(2.2) การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนใหม่คุณภาพ

(2.3) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

(2.4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถ วิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

(2.5) ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการ เรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

(2.6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - building for Learning Management) หมายถึง การประสานความ ร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐ และ เอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, น.32-40) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครู มีอาชีพในมลรัฐนิวเม็กซิโก แบ่งออกมาเป็น 9 ด้าน ได้แก่

1) สมรรถนะด้านหลักสูตรและความรู้ในสาขาวิชาที่สอน

(1.1) สามารถส่งเสริมให้มีการใช้หลักสูตรอย่างกว้างขวาง

(1.2) สามารถอธิบายเนื้อหาในบทเรียนอย่างชัดเจน

(1.3) สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาที่สอนภายในกลุ่มวิชา

(1.4) สามารถบูรณาการเนื้อหาวิชาต่างๆ ในหลักสูตร

2) สมรรถนะในการใช้วิธีสอนและทรัพยากรในห้องเรียน

(2.1) สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การเรียนรู้ในกลุ่ม ขนาดใหญ่ ขนาดเล็ก และให้นักเรียนมีอิสระในการเรียนรู้

(2.1) สามารถใช้วิธีสอนอย่างหลากหลาย เช่น การสาธิต การบรรยาย การทำ โครงการ การแบ่งกลุ่ม การปฏิบัติงานอย่างอิสระ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายใน การเรียนการสอน

(2.2) สามารถบูรณาการแหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการเรียนการสอน รวมทั้ง การจัดทำสื่อศึกษา การจัดหาเอกสารประกอบการสอนและการใช้เทคโนโลยี

(2.3) มีความรู้ความเข้าใจวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้

(2.4) สามารถออกแบบการเรียนการสอนและหลักสูตรให้นักเรียนฝึกการ

3) สมรรถนะในการสื่อสารกับนักเรียน

- (3.1) สามารถอธิบายเชื่อมโยงเนื้อหาในบทเรียน
- (3.2) แจ้งให้นักเรียนทราบจุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน
- (3.3) ส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณลักษณะตามความคาดหวังของประเทศ
- (3.4) นำเสนอวิธีการต่างๆ ในการอธิบายเพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนอย่าง

ชัดเจน

- (3.5) สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้นักเรียน
- (3.6) รายงานความก้าวหน้าในการเรียนให้นักเรียนทราบอยู่เสมอ

4) สมรรถนะในการประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน

- (4.1) สามารถบูรณาการ ทักษะทางปัญญาในการสอน เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบอเนกนัย การสืบสอบและการตัดสินใจ
- (4.2) สามารถใช้เทคนิคการสอน วัสดุและสื่อการสอน แหล่งทรัพยากร/แหล่งการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน

5) สมรรถนะในการใช้วิธีการและเทคนิคการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ

- (5.1) เลือกใช้เครื่องมือและยุทธศาสตร์ในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม
- (5.2) ใช้การประเมินทั้งแบบ โครงสร้างรูปแบบ (Formative) และแบบสรุปรวม (Summative) ในการพัฒนานักเรียนและวางแผนการสอน
- (5.3) เก็บเอกสารสำคัญที่แสดงความก้าวหน้าของนักเรียน
- (5.4) แจ้งความก้าวหน้าในการเรียนให้นักเรียนและครอบครัวทราบอย่าง

สม่ำเสมอ

6) สมรรถนะในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย

และเป็นผลดีต่อสุขภาพของนักเรียน

- (6.1) อธิบายและเป็นแบบอย่างการสร้างพฤติกรรมที่ดี
- (6.2) ดำเนินการสอนเป็นกิจวัตรและมีประสิทธิภาพ
- (6.3) ให้การเสริมแรงเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีใน

ชั้นเรียน

- (6.4) จัดการเวลาระหว่างการเปลี่ยนชั้นเรียนได้ดี
- (6.5) เตรียมวัสดุและสื่อล่วงหน้าให้นักเรียนศึกษาบทเรียน
- (6.6) ลดสิ่งรบกวนต่างๆ และการขัดจังหวะระหว่างการสอนได้

(6.7) จัดการและแนะนำพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม

(6.8) ระบุอันตราย ประเมินและจัดการภาวะความเสี่ยงได้เหมาะสม

7) สมรรถนะในการสร้างสรรค์บรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีความมั่นใจเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept)

(7.1) ยอมรับความคิดเห็น ความต้องการการเรียนรู้ ความสนใจและความรู้สึกของนักเรียน ที่ด้อยความสามารถทางการเรียนรู้ หรือมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมต่างๆ

(7.2) ชื่นชมการแสดงออกและความสำเร็จของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

(7.3) เข้าใจความแตกต่างในการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน

(7.4) จัดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนประสบความสำเร็จตามความต้องการในการเรียนรู้ส่วนบุคคล

(7.5) จัดกิจกรรมพิเศษที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดสร้างสรรค์

(7.6) จัดโอกาสให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน

(7.7) พัฒนาให้นักเรียนมีการยอมรับตนเอง มีแรงจูงใจ และมีคุณลักษณะความเป็นพลเมืองดี

(7.8) สร้างความคาดหวังระดับสูงในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทุกคน

(7.9) ยอมรับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสามารถในการเรียนรู้ ภาษา และวัฒนธรรมของนักเรียนแต่ละคน และนำมาสู่การตัดสินใจพัฒนาหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอน

8) สมรรถนะในการศึกษาความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มทางการศึกษา และนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม

(8.1) แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีวิทยาการสอน การวิจัยและแนวโน้มทางการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อนำมาเพิ่มพูนคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

(8.2) นำความรู้มาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

(8.3) มีส่วนร่วมในการพัฒนาการสอนและการริเริ่มการปฏิรูปภายในโรงเรียน

9) สมรรถนะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน

(9.1) ส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียนอื่น ๆ

(9.2) จัดระบบการสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครอง

(9.3) ใช้ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเหมาะสม

(9.4) ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนมีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน

(9.5) สื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ณรงค์ พุทธิชีวิน (2553) กล่าวว่า ครูมืออาชีพ ควรใช้หลักมืออาชีพ 6 ประการ มาเป็นตัวชี้วัด ดังนี้

1) ใช้ความรู้ในงาน ไม่ใช่ความเคยชินในงาน เพราะหากครูสอนด้วยความเคยชินเคยสอน อย่างไรก็สอนอยู่อย่างนั้น ความรู้ของศิษย์ก็ย่อมตกยุค ไม่ทันโลก เพราะทุกวันนี้โลกของความรู้ เปลี่ยนแปลง ไหววเคลื่อน และเติบโตงอกงามรวดเร็ว จำเป็นยิ่งที่ครูจะต้องตื่นตัวเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ไหววเคลื่อน และงอกงามนั้น

2) ใช้วงจร PDCA ในการทำงาน คือ มีการวางแผน ปฏิบัติตรวจสอบ และดำเนินการให้เหมาะสม เช่น วางแผนการสอน สอนตามแผน ประเมินก่อนการสอน ระหว่างการสอน และหลังการสอน รวมทั้งการประเมินตัวครูเอง

3) ทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีประสิทธิภาพสูงสุด พิจารณาว่าตนทำงานแบบ “เรื้อล่อย” ที่เพียงแค่ประคองตัวให้ลอยอยู่ในน้ำไปวันๆ หรือเป็น “เรือแล่น” ที่ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

4) ผู้รับบริการต้องประทับใจ ซึ่งความประทับใจนั้นมีความหมายลึกซึ้งกว่าความพอใจการที่ครูจะทำให้นักเรียนรู้สึกพอใจนั้นไม่ใช่เรื่องยาก เพียงแค่ให้คะแนนดีๆ เด็กก็พอใจแล้วแต่จะทำให้อย่างไรให้นักเรียนประทับใจ จดจำและระลึกถึงสิ่งดีๆ ที่ครูปลูกฝังให้ไม่รู้ลืม ทำอย่างไรให้นักเรียนจดจำว่าครั้งหนึ่งตนเคยมีครูดีในชีวิต

5) ทำงานด้วยความทุ่มเท อุดสาหะ วิริยะ เด็กนักเรียนทุกคนสามารถสัมผัสได้ว่า ครูคนไหนที่สอนด้วยความทุ่มเท เอาจริงเอาจัง ครูคนไหนที่ใส่ใจ ชี้แนะและสอนซ้ำโดยไม่รู้หน่ายในสิ่งที่นักเรียนยังไม่เข้าใจถ่องแท้

6) เดินบนเส้นทางสายสุจริตวิถี ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความน่าเคารพนับไหวและความน่าเชื่อถือศรัทธา เป็นอำนาจแห่งคุณความดีและความซื่อสัตย์สุจริตที่ไม่มีทางลัด หากเกิดขึ้นได้ด้วยการสั่งสมบ่มเพาะ เป็นอำนาจแห่งความดีงามที่เงินจำนวนมหาศาลทำอะไรก็ซื้อไม่ได้ ทั้งนี้พึงตระหนักไว้เสมอว่า วิถีสุจริตมีเพียงเส้นทางเดียวเท่านั้น เมื่อใดก็ตามที่ก้าวออกจากเส้นทางนี้แม้เพียงก้าวเดียวก็ไม่อาจเรียกว่าสุจริตได้เลย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมของครูมืออาชีพนั้นต้องมีการแสดงออกทางการพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหลักสูตร แผนการสอน สื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่างๆ มีการฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ ในการจัดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง มีการร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลในชุมชนและทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.1.5 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (ออนไลน์)

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1) ความเป็นครู ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) สภาพงานครู คุณลักษณะ และมาตรฐานวิชาชีพครู
- (2) การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู
- (3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู
- (4) การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
- (5) การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

(ข) สมรรถนะ

(1) รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้

(2) แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

- (3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- (4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2) ปรัชญาการศึกษา ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) ปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม
- (2) แนวคิด และกลวิธีการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

(ข) สมรรถนะ

- (1) ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
- (2) วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3) ภาษาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู
- (2) ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ เพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง
- (2) ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

4) จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์
- (2) จิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา
- (3) จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (2) ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็ม

ศักยภาพ

5) หลักสูตร ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) หลักการ แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร
- (2) การนำหลักสูตรไปใช้
- (3) การพัฒนาหลักสูตร

(ข) สมรรถนะ

- (1) วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้
- (2) ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา

หลักสูตร

6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

(2) ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาได้

(3) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม

(4) การจัดการชั้นเรียน

(5) การพัฒนาศูนย์การเรียนในสถานศึกษา

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

(2) สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย

(2) การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

(2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

(2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

- (ข) สมรรถนะ
- (1) ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
- (2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร
- 9) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย
- (ก) สาระความรู้
- (1) หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (2) ปฏิบัติการวัดและการประเมินผล
- (ข) สมรรถนะ
- (1) สามารถวัดและประเมินผลได้
- (2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
- 10) การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
- (ก) สาระความรู้
- (1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการศึกษา
- (2) การประกันคุณภาพการศึกษา
- (ข) สมรรถนะ
- (1) สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- (2) สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้
- 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย
- (ก) สาระความรู้
- (1) หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต
- (2) คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพครู
- (3) จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด
- (ข) สมรรถนะ
- (1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม

(2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ

12) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย

(ก) สาระการฝึกทักษะ

- (1) การสังเกตการจัดการเรียนรู้
- (2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
- (3) การทดลองสอนในสถานการณ์จำลอง และสถานการณ์จริง
- (4) การออกแบบทดสอบ ข้อสอบหรือเครื่องมือวัดผล
- (5) การตรวจข้อสอบ การให้คะแนน และการตัดสินผลการเรียน
- (6) การสอบภาคปฏิบัติและการให้คะแนน
- (7) การวิจัยแก้ปัญหาผู้เรียน
- (8) การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจุดประสงค์การสอนที่

หลากหลาย

(2) สามารถปฏิบัติการสอน ออกแบบทดสอบ วัดและประเมินผลผู้เรียน

13) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย

(ก) สาระการฝึกทักษะ

- (1) การปฏิบัติการสอนวิชาเอก
- (2) การวัดและประเมินผล และนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
- (3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอก
- (2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- (3) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลของการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้

เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมี ผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครู ต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพการมุ่งพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความ ถนัดความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพ ของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การพัฒนาแผน การสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการ สอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาสื่อการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน การจัด การเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของ บุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และ สรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติด ตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
- 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู อย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชน และสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และ รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนด

เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครู อีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์ หรือแง่มุมแบบตรงตัวครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3) มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและ สังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อ วิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่ เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่กล่าวมา สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพของครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ประการ คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร

จากที่ได้กล่าวมาในเรื่องของการประกอบวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ว่า การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ควรจะมีคุณสมบัติ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถบริหารจัดการในห้องเรียน โดยใช้ทักษะในการวิจัย ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียน การสอน พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวัดและประเมินผล โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคนยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละบุคคล 2) การปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิด วิเคราะห์จากการรับทราบ ข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว มุ่งพัฒนาแผนการสอน สื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือทฤษฎีที่เป็น ระบบในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มุ่งพัฒนาศักยภาพ ของนักเรียนอย่างแท้จริง เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 3) การปฏิบัติตน มีความรัก ศรัทธา เจตคติ จรรยาบรรณ และวัฒนธรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิต วิญญาณของความเป็นครู มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลในชุมชน และทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกันให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ปลูกฝัง

คุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร ทั้งนี้การที่จะพัฒนาให้ครูมีคุณสมบัติทั้ง 3 ด้านดังกล่าวมานั้นจะต้องมาจากแรงจูงใจของครูทั้งในด้านสถานที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อม ไม่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ มีนโยบายที่ขาดเอกภาพ ส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานที่มี ส่วนสัมพันธ์กับ ลักษณะงาน นอกจากนี้จะต้องส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ได้รับเงินเดือนและตำแหน่งที่สูงขึ้น และเกิดการยอมรับของสังคม

2.2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

การจูงใจมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์การจึงมีภาระงานสำคัญในการบริหารบุคลากร คือ การศึกษาความต้องการของบุคลากร เพื่อที่จะได้ปรับทิศทางแรงขับและกำหนด สิ่งจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจึงมีผู้ให้ความสำคัญ ดังนี้

สุพานี สฤณภูวนิช (2552, น.154) ได้กล่าวว่า ผู้ใดที่มีความสุขและมีแรงจูงใจในชีวิตก็จะเหมือนกับว่าคนคนนั้นมีดอกไม้อยู่บนใบหน้าและในจิตใจ ทำให้คนคนนั้นมีพลังและมีชีวิตชีวาสดชื่นรื่นเริง แต่ถ้าขาดแรงจูงใจคนคนนั้นก็จะมีหน้าตาเศร้าหมอง และไร้พลังในการทำงาน ในองค์กรก็เช่นเดียวกันถ้าพนักงานในองค์กรมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานเหล่านั้นก็จะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตั้งใจทำงาน รักงาน และอยากทำงานเหล่านั้นให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี แต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงาน ก็อาจจะเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนในการทำงานในรูปแบบต่างๆกันได้ เช่น ไม่ตั้งใจทำงาน ทำงานผิดพลาดเสียหายหรือขาดงาน หยุ่งงานบ่อยๆ แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน ในองค์กรใดๆก็ตาม แรงจูงใจทำให้คนมีพลัง และมีความหวัง มีความสุขในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, น.143) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กรหากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่างให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ อันเป็นเป้าหมายสูงสุด แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้ได้รับสิ่งตอบแทนทางใจ จากผลการปฏิบัติงานของตน ทำให้ปฏิบัติงานทุ่มเทความอดุสาหะพยายามอย่างเต็มความสามารถ หากการจูงใจน้อยลง ความพยายามในการทำงานก็จะลดต่ำลงด้วย

ภรณ์ อนันต์นาวิ (2553, น.113) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 2 ประการ คือ

1) ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ให้พลังแก่นักรักแสดงพฤติกรรม

2) กำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์คือสำเร็จความต้องการ

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2553, น.97-98) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจที่เป็นผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจหรือทัศนคติในทางบวกของครูและบุคลากรต่องานที่ทำต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ดังนั้น การทำงานของครูและบุคลากร ที่มีขวัญและกำลังใจดีย่อมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ผลการทำงานย่อมออกมาดีคุณภาพของผู้เรียนจึงได้รับผลดีตามไปด้วย ทั้งนี้ขวัญและกำลังใจอาจเสริมสร้างได้โดยการทำให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในสถานศึกษา ผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง การปกครองบังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อนโยบายและเป้าหมายขององค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมสถานศึกษา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหมั่นตรวจสอบขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร เพื่อจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญและกำลังใจที่ส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจและเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น.58) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

Domjan (2006, p.199) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Woolfolk (1995, p.130) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้ทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดแรงผลักดันการกระตุ้นให้เกิดความรักเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความตั้งใจ ความขยัน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีการปรับปรุงผลงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งถ้าหากแรงจูงใจลดน้อยลง ความพยายามในการทำงานก็จะลดลงด้วยเช่นกัน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ องค์กรใดที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้ดีย่อมทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจมีอยู่หลายทฤษฎีด้วยกัน จึงควรมีการเลือกใช้งานให้เหมาะสมกับบุคคลสถานการณ์และองค์กร

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p.102) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือความต้องการที่เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงที่สุดทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

(1.1) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยจะเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาความต้องการสูงสุด

(1.2) ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่อง มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดเมื่อความต้องการอันหนึ่งอันใดได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความต้องการชนิดใหม่ขึ้นอีก

(1.3) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแล้วก็จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไป แต่บางครั้งเมื่อความต้องการระดับสูงได้รับการตอบสนองแล้วก็อาจจะเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้

(1.4) ความต้องการแต่ละระดับของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องกันและซ้ำซ้อนกันอยู่แม้ว่าความต้องการระดับหนึ่งระดับใดหายไปแล้วเกิดความต้องการระดับอื่นเข้ามาแทนที่แต่ความจริงแล้วความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้นความต้องการทุกระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด

ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) สามารถแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ (ฉันทะรุพันธ์ เจริญนันท์, 2551, น.82-84)

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับเพื่อดำรงชีวิตอยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อนและเสื้อผ้า เป็นต้น ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจากรายได้ปกติที่เขาได้รับจากการทำงาน

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety/Security Needs) มนุษย์จะต้องการความมั่นคง แน่นนอน และความปลอดภัยในชีวิต ทั้งในด้านเศรษฐกิจและด้านอารมณ์ความรู้สึก โดยบุคคล

จะแสวงหาความมั่นคงให้แก่ตัวเองและครอบครัว ดังจะเห็นได้ว่า มนุษย์พยายามสร้างและสะสมหลักประกันในการดำรงชีวิตในรูปแบบต่างๆ โดยสมาชิกขององค์กรจะพิจารณาความมั่นคงในงาน ตำแหน่งและสถานะขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัวของเขา

3) ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันกับบุคคลอื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้น เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตได้รับการตอบสนอง และได้หลักประกันว่าเขาสามารถจะดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย เขาก็จะเข้าเป็นสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการยอมรับและการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากภายในองค์กร ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม

4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคมดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคงมีตำแหน่งหน้าที่และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์กรจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ

5) ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Self Actualization Needs) แต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ตนเองสนใจเพื่อให้ได้ใช้ศักยภาพหรือตระหนักถึงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อาจจะกล่าวได้ว่า ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ ถือเป็นความปรารถนาที่บุคคลอยากจะเป็นอย่างอื่นนอกจากที่เป็นอยู่ เพื่อให้บรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตนเอง ซึ่งจะเป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและสูงสุดของบุคคล

ทั้งนี้ความต้องการในแต่ละขั้นของบุคคล จะต้องได้รับการบำบัดเรียงตามลำดับจากความต้องการในระดับต่ำไปสูง เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการบำบัดแล้ว มนุษย์จะก้าวไปสู่ระดับขั้นของความต้องการที่สูงขึ้น แต่ถ้าความต้องการในระดับนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะกลับลงสู่ความต้องการในสภาวะเดิม และจะพยายามจนกว่าเขาจะบรรลุความพยายามที่ต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารงานและบริหารคนทำให้เรารู้จักทฤษฎีนี้ในชื่อว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

2) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray 's Manifest Needs Theory)

เมอร์เรย์ (Murray, 1996, p.87) ได้กล่าวว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

(2.1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

(2.2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

(2.3) ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

(2.4) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

3) ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p.204) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) : ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory (ERG)) เน้น ตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังหรือความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดยอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

(3.1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

(3.2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้าง

ความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

(3.3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) คือ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เสนอว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับประทานอาหารที่เพียงพอ (เป็นความต้องการในการอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันก็อาจมีความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และอาจจะมีความต้องการด้านความก้าวหน้าด้วยก็ได้ ในขณะที่ทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด นอกจากนี้อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังค้นพบว่า ลำดับความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้บริหารบางคนจะแสวงหาการยอมรับ การยกย่องนับถือ (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และความต้องการสร้างสรรค์(ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า) ก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการทางกาย เช่น ความหิว และความกระหาย (ความต้องการในการอยู่รอด)

4) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor : Theory X and Theory Y) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1987, pp.638-642) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่พยายามอธิบายหรือผสมผสานแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเข้าด้วยกัน คือ ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจที่ว่าหัวหน้างานหรือผู้บริหารมีเจตคติต่อผู้ปฏิบัติงานหรือลูกน้องอย่างไร ความรู้สึกหรือเจตคตินี้เป็นเครื่องตัดสินว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีลักษณะความเป็นผู้นำชนิดใด อาจจะสรุปได้ง่ายๆ ว่าความรู้สึกของผู้บริหารต่อผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นสาเหตุ แห่งพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ถ้าผู้บริหารคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณลักษณะไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการแล้วปล่อยให้ทำงานไปตามธรรมชาติ ไม่มีการควบคุมดูแล ผลเสียก็จะตกแก่คนงานและองค์กรเองในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถและจัดให้เข้าได้ทำงานตามความสามารถควบคุมดูแลอย่างพอเหมาะ ก็จะช่วยให้งาน

พัฒนาไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ ผลลัพธ์ก็คือ งานจะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและบรรลุวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติเอง

หลักการของทฤษฎี X แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งทฤษฎี X ขึ้นตามสมมติฐานของการควบคุมหรือการบังคับบัญชาเป็นหลัก ซึ่งเป็นแนวคิดแบบเก่าความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับมนุษย์ของทฤษฎี X มีดังนี้

- (1) มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบงานและจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้ามีโอกาส
- (2) เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์มีความไม่ชอบทำงานนี้เอง จึงต้องมีวิธีการบังคับควบคุม หรือขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการ
- (3) มนุษย์โดยทั่วไปมักชอบการบังคับควบคุมชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานเพียงเล็กน้อย และต้องการความมั่นคงปลอดภัย

หลักการของทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้ตั้งทฤษฎี Y ขึ้นมาตามพื้นฐานความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถกระตุ้นได้ด้วย “แรงจูงใจ” ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สมาชิก และองค์กรประสบความสำเร็จ ตลอดจนสนองความต้องการของสมาชิกแล้วบรรลุจุดประสงค์ขององค์กรด้วย นับเป็นแนวคิดใหม่และอยู่บนรากฐานของการวิจัย ความเชื่อพื้นฐานของทฤษฎี Y มีดังนี้

- (1) การใช้ความพยายามทางกายและทางสมองในการทำงานนั้น เป็นเสมือนการเล่นหรือการพักผ่อน
- (2) การควบคุมโดยปัจจัยภายนอกและการขู่ว่าจะลงโทษไม่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่มนุษย์จะต้องนำตนเองและควบคุมตนเองเพื่อให้งานไปสู่เป้าหมายตามที่ตนคิด
- (3) การกำหนดจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเป็นเสมือนเครื่องล่อใจที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ
- (4) มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยให้เขามีความรับผิดชอบต่องานเท่านั้น แต่จะช่วยให้เขาแสวงหาความรับผิดชอบต่องานด้วย
- (5) ความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์หรือหาวิธีแก้ปัญหาในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระจายไปสู่เพื่อนร่วมงานอย่างกว้างขวาง
- (6) ภายใต้สภาวะการณ์ของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

5) ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg Two Factor Theory)

เฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, pp.113--115) ได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภท ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกันการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทำให้อาจต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มีใครตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาส ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

(1) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

(3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา ท่าทาง หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันและสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืน ของอาชีพและองค์กร

(5) ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ใน หน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ปัจจัยข้างต้นไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ เฮอรัชเบอร์เกอร์ คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยข้างต้นนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยข้างต้นย่อมจะเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยข้างต้นเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้ คนไม่พอใจในงาน ที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคน ให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญ ของเฮอรัชเบอร์เกอร์ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

6) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ล็อก (Locke, 1976, p.146) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหาร กำหนดเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงานการกำหนดเป้าหมายที่สามารถจูงใจได้ คือ เป้าหมายนั้นเป็นที่ ยอมรับของพนักงาน (Acceptable) เป้าหมายนั้นท้าทาย (Challenging) และเป็นเป้าหมายที่เฉพาะ เจาะจงชัดเจน (Specific) สามารถวัดได้ (Measurable) กำหนดปริมาณได้ เช่น การเพิ่มผลผลิต หรือ การทำงานโดยใช้เวลาน้อยลง ทำให้ลูกค้าไม่ต้องรอคอยเป็นเวลานาน เป็นต้น ข้อจำกัดของการ กำหนดเป้าหมาย คือ ถ้างานนั้นเป็นงานที่ต่างคนต่างทำ เป้าหมายของแต่ละบุคคลซ้ำซ้อนกันจะทำให้ เกิดการแข่งขันและทำให้ขาดความร่วมมือกัน ถ้าเป็นงานที่ต้องการความร่วมมือกันผู้บริหารจะต้อง สร้างทีมงานขึ้นมา บางครั้งผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่ง่ายเกินไป พนักงานก็จะไม่ทำงานที่ดีไปกว่า เป้าหมายที่กำหนดผู้บริหารจึงควรกำหนดเป้าหมายที่ธรรมดาๆ เป็นเป้าหมายที่สูงกว่าที่ต้องการให้ บรรลุผลสำเร็จ

7) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Performance Theory) เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, น.157-159) กล่าวถึงผลการศึกษาโดยนักจิตวิทยา ชื่อว่า เอ็ดเวิร์ด ธรอร์นไคค์ (Edward Thorndike)

เรื่องกฎแห่งผล (Law of Effect) หมายถึง พฤติกรรมเกิดขึ้นเมื่อมีการกระตุ้นในทางบวกซ้ำแล้วซ้ำอีก ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาที่เรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) ในการจูงใจพนักงาน ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่ช่วยให้พนักงานแสดงพฤติกรรมได้หลายแบบ ดังนี้

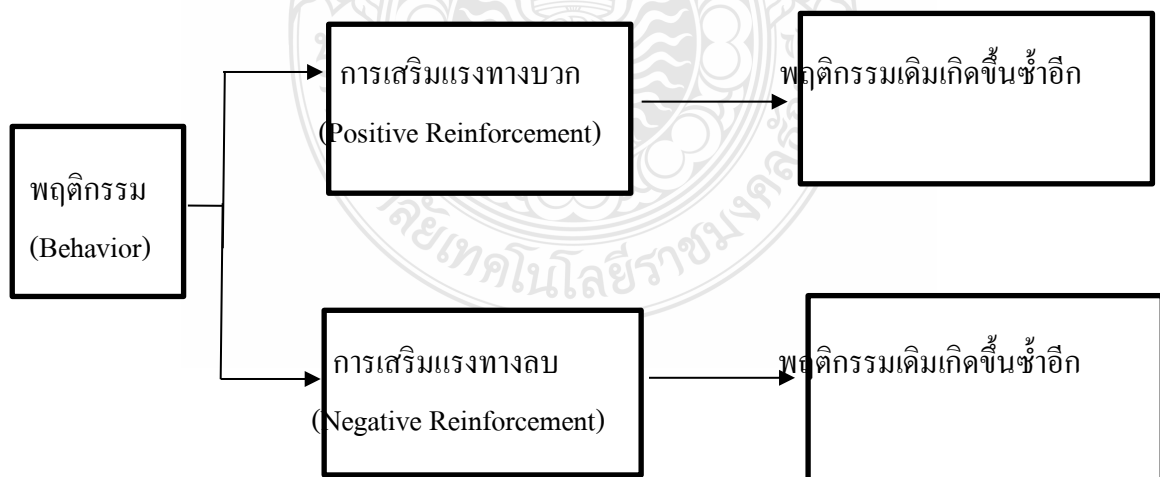
(1) การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การทำงานนั้นมีคุณค่าขึ้น โดยที่พนักงานจะแสดงพฤติกรรมซ้ำ ๆ หากได้รับการตอบแทนในทางที่ดี มีความพึงพอใจในงาน มีการประเมินผลการทำงานเป็นที่น่าพอใจ ทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การเสริมแรงทางบวก หรือการทำให้เนื้องานเพิ่มขึ้น (Enriched Jobs) ใช้ในการจูงใจพนักงานได้ ทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ใช่เพียงแต่เป็นการทำงานธรรมดา

(2) การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การลงโทษพนักงานเพื่อไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีอีก เพื่อไม่ให้พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

(3) การลงโทษ (Punishment) หมายถึง การลงโทษเมื่อพนักงานทำผิดกฎระเบียบ ข้อยับค้ำ พนักงานจะมีความรู้สึกอารมณ์ที่ไม่ดี และทำให้เกิดการรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

(4) การทำให้พฤติกรรมไม่ดีหมดไป (Extinction) หมายถึง การทำให้พฤติกรรมที่ไม่ดีหมดไป สูญหายไปอาจทำได้โดยการไล่ออก

(5) การเสริมแรงทางบวกและทางลบ มีข้อสรุปได้ว่าพนักงานมีความต้องการการเสริมแรงทางบวก เพราะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมซ้ำอีก หลักเดียวการเสริมแรงทางลบทำให้ไม่เกิดพฤติกรรมซ้ำอีก



ภาพที่ 2.1 พฤติกรรมการจูงใจแบบเสริมแรง (Edward Thorndike) เรื่องกฎแห่งผล (Law of Effect)

นอกจากนี้ เสนาะ ตีเขาว์ (2551, น.227) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเสริมแรงว่าเป็นทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอย่างไร ทฤษฎีการเสริมแรงมีสาระสำคัญว่า ผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรม แต่ปัจจัยภายนอกและผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรมนั้นก็คือพฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น

8) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953, น.415-416) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีนี้มีรูปแบบการจูงใจความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

(1) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นสามารถสั่งการให้ผู้อื่นกระทำตามเพื่อจุดมุ่งหมายของตนและส่วนรวม

(2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะอยู่กับคนอื่นมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีและไม่ถูกปฏิเสธจากผู้อื่น

(3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามที่จะทำให้ได้ตามเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้และพยายามจะปรับปรุงงานให้ดีที่สุด

ฉันทูพันธ์ เขจรันท์ (2551, น.81) ได้ศึกษาความต้องการของบุคคลซึ่งส่งผลให้ประเทศประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งต่อมาได้ขยายขอบเขตประยุกต์มาใช้ในการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) ความต้องการอำนาจ (Power Needs) และความต้องการการมีส่วนร่วม (Affiliation Needs) ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากตัวบุคคลเอง เช่น ความต้องการในปัจจัยพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน และเสื้อผ้า หรือจะเป็นความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้นความมั่นคงในหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัวการมีส่วนร่วมได้รับการยกย่อง ทำท่าย มีชื่อเสียง เกียรติยศ ความภาคภูมิใจ และเพื่อใ้บรรลุถึงความพอใจในสิ่งที่ตั้งใจและเข้าใจตนเองมุ่งความเป็นเลิศ เพื่อความสำเร็จความต้องการที่อยากให้คนอื่นทำตามสิ่งที่เราอยากเห็นและอยากให้เป็นตลอดจนถึงความต้องการเป็นมิตรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร และสังคมที่ดี

(2) แรงจูงใจซึ่งเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่

เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ทำท่าย เฉพาะเจาะจงสามารถวัดได้ การควบคุมดูแลอย่างพอเหมาะมีความยุติธรรมแสดงให้เห็นถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้อิสระในการทำงาน โดยมีสภาพแวดล้อม อุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงาน

ทั้งนี้ทำให้เกิดความต้องการต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุดความต้องการ ไม่สามารถแยกจากกัน ได้ขาด ขึ้นอยู่กับช่วงเวลานั้นมีความต้องการสิ่งใดมากกว่ากัน การปฏิบัติงานที่สูงด้วยตัวเองสามารถนำไปสู่ความพอใจและสร้างแรงจูงใจ บุคคลจะรู้สึกพอใจที่กลับมาจูงใจพวกเขาให้ใช้ความพยายามเพื่อผลการปฏิบัติงานที่สูงในอนาคต พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำหากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น การสร้างแรงจูงใจควรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ไม่ควรปล่อยเวลาให้ผ่านไปนาน การสร้างแรงจูงใจควรสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องจนถึงระดับพฤติกรรมที่ต้องการแล้วจึงเปลี่ยน มาเป็นวิธีการเสริมแรงจูงใจแบบเป็นงวดๆ ในการให้รางวัลควรจะมีมีความยุติธรรม เสมอภาค เหมาะสมกับคุณภาพของงานที่ได้ทำลงไป

จากแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นและจะต้องมีในการทำงาน เพราะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาสู่ความก้าวหน้า นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการส่งผลให้องค์กรและตัวบุคคลได้รับความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.111) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ขงยุทธ เกษสาคร (2554, น.143) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร

เสนาะ ดิเียว (2551, น.208) กล่าวว่า การจูงใจ คือ การเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนนั้น การระบุนิยามงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่จะ ชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ และทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการและตอบสนองความต้องการของตน โดยแรงจูงใจจะมีได้ทั้งจาก ภายในซึ่งเกิดจากตนเอง และภายนอกซึ่งเกิดจากผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร เป็นต้น

หลักการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารควรกระทำ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่ บุคคลในองค์กรมีดังนี้ คือ

1) วิเคราะห์ความต้องการของบุคคล ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ความต้องการของบุคคล รวมทั้งความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้รู้ถึงความต้องการที่แท้จริง ของลูกน้องในสังกัดอันช่วยให้สามารถเลือกองค์ประกอบที่จะใช้ในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคล ได้อย่างเหมาะสม อาทิเช่น นโยบาย วิธีปฏิบัติ ลักษณะงาน ค่านิยม ทักษะคน วัฒนธรรมองค์กร

2) สำรวจสภาวะแวดล้อมขององค์กร สภาวะแวดล้อมขององค์กรมีส่วนเอื้ออำนวยต่อ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลในองค์กรหรือไม่ ผู้บริหารมีโอกาสจะปรับสภาวะแวดล้อมภายใน องค์กรให้เหมาะสมต่อการสร้างแรงจูงใจมากขึ้นเพียงใด ประกอบด้วย ความเชื่อ ทักษะคน ค่านิยม รวมทั้งแนวทางการบริหารในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

3) พิจารณาเลือกรูปแบบการจูงใจ การเลือกรูปแบบการจูงใจต้องให้เหมาะสมกับแต่ละ บุคคล ผู้บริหารต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ดังนั้นแรงจูงใจที่ใช้ได้กับคนหนึ่งอาจใช้ไม่ได้ กับอีกคนหนึ่งก็ได้

4) ใช้กระบวนการจูงใจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เมื่อเลือกใช้รูปแบบการสร้างแรงจูงใจ ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลแล้ว ผู้บริหารจะต้องทดลองนำไปปฏิบัติ และทำการติดตามผลด้วยการ หมั่นสังเกตพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอว่าได้ผลเชิงบวกหรือลบ ทั้งนี้เพื่อจะนำ ผลลัพธ์ ไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สมยศ นาวิการ (2550, น.420) ได้กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้พนักงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1) ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัว พนักงานมากที่สุด เพราะในวัน ทำงานพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง ดังนั้นพนักงานจะมีความ คาดหวัง ถึงสภาพการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบครันเพื่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ

2) ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรและการบริหารในการทำงานของพนักงานจะบรรลุผลสำเร็จ ตามที่องค์กรกำหนด องค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถทำให้พนักงาน

ปฏิบัติตัวได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานได้ อย่างเต็มความสามารถ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

3) ปัจจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคนเนื่องจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน ย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4) ปัจจัยด้านการบังคับบัญชาในการบริหารงานองค์การต่างๆ จะมีการจัดรูปแบบการบริหารที่มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับความรับผิดชอบของงาน ดังนั้น การบริหารงานโดยผู้บังคับบัญชาที่มีเหตุผล มีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานจากพนักงานในหน่วยงานนั้นๆ

5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในการทำงานที่มีผู้ร่วมงานที่ดีนั้นย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้ง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนนั้นก็คือเพื่อนร่วมงานหากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้วเป้าหมายขององค์การก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้

6) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนถนัด ดังนั้น การที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจ เมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย

7) ปัจจัยด้านการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์การที่มีการบริหารงานที่ให้โอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มี รวมถึงการมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมทำงานและอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน

8) ปัจจัยด้านก้าวหน้าในงาน องค์การที่สนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหาร ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะให้พนักงานมีความรู้สึกที่องค์กรได้ดูแลพนักงานอย่างดี ซึ่งพนักงานจะตอบแทนองค์การด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ชร สุนทรายุทธ (2551, น.296) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ มี 3 ด้าน คือ

1) องค์ประกอบทางด้านกายภาพ (Biological Factor) ในองค์ประกอบด้านนี้จะพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการเหมือนกันหมด เพราะถ้าขาดมนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้

2) องค์ประกอบทางด้านการเรียนรู้ (Learned Factor) องค์ประกอบทางด้านนี้เป็นผลสืบเนื่องต่อกับองค์ประกอบข้อ 1) ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิด และคุณภาพตามที่ตนเองต้องการและในหลายๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ ดังนั้น องค์ประกอบทางด้านนี้จึงมีความสำคัญต่อเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ที่จำเป็นต้องศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างถูกต้อง

3) องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) องค์ประกอบในด้านนี้ มีส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ทั้งนี้เพราะความคิดทำให้เกิดเป็นความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมอันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง

โดยองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ 3 ด้าน ดังกล่าวนั้น ต้องมีภาวการณ์ของบุคคล 3 ประการ คือ

1) ความต้องการ (Needs) คือ ภาวการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกาย หรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

2) แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1) ที่กล่าวมาแล้วก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมาย อันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3) แรงกระตุ้น (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ

เสนาะ ดิยาว (2551, น.210) ได้กล่าวว่าการจูงใจใดๆ ก็ตามผลสุดท้ายจะอยู่ที่ผลตอบแทนที่ได้รับ คนจะไม่ทำงานหากไม่ได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน คนจะทำงานน้อยหากได้รับผลตอบแทนจากการทำงานต่ำและคนจะขยันทุ่มเทให้กับงานหากระบบค่าตอบแทนดี ค่าตอบแทนหรือรางวัลตอบแทนจากการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงว่าผลปฏิบัติงานหรือผลจากการทำงานเป็นสิ่งที่มีความค่า ผู้ปฏิบัติงานจึงได้รับรางวัลเป็นการตอบแทนที่ทำงานนั้น รางวัลตอบแทนมี 2 อย่าง

1) รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากคนอื่นโดยทั่วไป ก็คือ จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง ตัวอย่างรางวัลตอบแทนที่ได้จากการทำงานก็ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้หยุดงานการได้รับมอบหมายงานพิเศษเครื่องใช้

สำนักงานค่าชมเชยประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น ใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ส่วนใหญ่ผลรางวัลภายนอกเกิดจากคนอื่น

2) รางวัลตอบแทนภายใน (Intrinsic Reward) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นรางวัลจากธรรมชาติ (Natural Reward) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเกิดขึ้นตามธรรมชาติจากการทำหน้าที่ของมนุษย์หากไม่ทำหน้าที่มนุษย์ก็มีชีวิตอยู่ไม่ได้ เมื่อคนทำงานเสร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตัวเอง รางวัลตอบแทนได้จากการกระทำโดยตรงของบุคคล เช่น ตัวเองมีความสามารถสูงขึ้นตัวเองพัฒนามากขึ้น มีความรู้มากขึ้น ควบคุมตัวเองได้ ภาคภูมิใจกับการทำงานหรือทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม สิ่งจูงใจเป็นรางวัลตอบแทนภายใน เกิดขึ้นจากภายในตัวเองไม่ได้เกิดจากคนอื่น ตัวอย่างเช่น การเพิ่มงาน (Job Enrichment) และทีมทำงานบริหารตัวเอง (Self-Managing Work Team) ก็เป็นกลยุทธ์การออกแบบงานที่ทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกภายใน ผู้บริหารรู้ดีถึงคุณค่าของรางวัลตอบแทนภายในจึงพยายามทุกวิถีทางในการเพิ่มงานและ โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสริมพลังตัวเองด้วยการจูงใจจากภายใน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, น.256) ได้กล่าวว่า การจูงใจพนักงาน โดยอาศัยวิธีต่างๆ ในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานโดยวิธีต่อไปนี้

1) การใช้ความดี (Be Good) หมายถึง ผู้นำใช้ความดีของตนเองในการเอาชนะจิตใจของพนักงานเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความรับผิดชอบ มีอิสระในการทำงาน สามารถควบคุมตนเองได้ผู้นำมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนและจูงใจพนักงานเมื่อพนักงานทำงานได้ดีผลงานเป็นที่น่าพอใจ ผู้นำให้รางวัลความดีความชอบตอบแทนแก่พนักงาน

2) การแข่งขัน (Competition) หมายถึง การที่ผู้นำเสนอความดีความชอบให้แก่ผู้มีผลงานดีเด่นสูงสุด ทำให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน และคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลจากการได้รับชัยชนะนั้น การแข่งขันในด้านปริมาณงาน หรือคุณภาพงาน เป็นตัวตัดสินการให้รางวัลความดีความชอบ

3) การต่อรอง (Bargaining) หมายถึง การที่ผู้นำยื่นข้อเสนอที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกต้องการในผลที่จะได้รับ ซึ่งอาจไม่ใช่ตัวเงินแต่อาจเป็นผลประโยชน์อย่างอื่นที่จะได้รับหากทำงานสำเร็จ มีการเจรจาต่อรอง (Negotiation) เพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย

4) การใช้ความเด็ดขาด (Be Strong) หมายถึง การใช้อำนาจเด็ดขาดในการลงโทษหากพนักงานกระทำความผิด (Punishment) จะเป็นการจูงใจให้พนักงานละเว้นการทำความผิดได้ด้วยความเกรงกลัว วิธีนี้เป็นวิธีที่ไม่ค่อยจะดีนัก แต่เหมาะสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมตามทฤษฎีเอ็กซ์คือ มีความเกียจคร้านขาดความรับผิดชอบ และหลีกเลี่ยงงาน วิธีนี้ควรเป็นวิธีสุดท้ายเพราะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

สุธี พนาวาร และ จักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย (2553, น.167) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจไม่ใช่แค่กำลังใจคนจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่าแม้งานจะหนักหรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อหากเป็นงานง่ายๆ ที่ใครๆ ก็ทำได้ ก็คงไม่ต้องตั้งใจอะไรมากนักความตั้งใจแน่นๆจะเกิดได้ก็ตอนที่ได้ทำงานที่ท้าทาย มีมาตรฐานสูงนั่นเองข้อมูลในเรื่องสถานะของบริษัท ผลประกอบการ ความคืบหน้าของงานแต่ละอย่าง สภาพของคู่แข่ง บทบาทของพนักงานแต่ละคนในที่ทำงาน หรือบริษัท รวมถึงการประเมินผลของแต่ละคนมีส่วนจูงใจให้ทำงานได้ คนเราจะตั้งใจมากขึ้น หากมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่างๆ ที่ตนเกี่ยวข้องด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนที่มีการรับฟังความคิดเห็นของตน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, น.197) ได้สรุปว่า การจูงใจเป็นกิจกรรมทางจิตวิทยาที่กระทำเพื่อกระตุ้นบุคคลให้ทำงานด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงเป้าหมายและคุณภาพของงานที่ทำอยู่เป็นหลัก ดังนั้น ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีม ถ้าทีมงานใดทำงานด้วยความพึงพอใจ ทีมงานนั้นจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเพื่อหาแนวทางในการทำงานที่ดีที่สุด ทำให้ผลงานที่ได้รับมีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามไปด้วย และไม่ว่าทีมงานนั้นจะถูกจูงใจให้ทำงานด้วยเหตุผลใดก็ตาม เช่น ชอบงานที่ทำ พอใจที่ได้ทำงาน อยากรับรางวัล หรือชอบเพื่อนร่วมทีมงาน ฯลฯ แต่ก็ส่งผลให้ทีมงานนั้นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งการมีแรงจูงใจที่ดีเช่นนี้จะทำให้ทุกคนในทีมงานทำงานด้วยความรู้สึกว่าจะต้องช่วยกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายให้ได้ทุกคนจึงทุ่มเททำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และเมื่อได้ทำงานจนประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายแล้วจะรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมาก การจูงใจเช่นนี้จะถือว่าเป็นการจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานนั้นเริ่มจากการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายภาระงานหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคคล มีการให้อิสระในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการทำงานเป็นทีมมีการจัดบรรยากาศการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะรับฟังและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา มีการให้ รางวัลทั้งในรูปของตัวเงิน คำยกย่องชมเชย และในรูปแบบของประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งนอกจากนี้ ควรจะส่งเสริมในเรื่องของ ทักษะคิด และคำนิยาม อันส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมโดยตรง เมื่อมีการทำงานสำเร็จก็จะชื่นชมยินดีต่อความสำเร็จของตัวเอง รางวัล ตอบแทนได้จากการกระทำโดยตรงของบุคคล คนเราจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำ ในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่าแม้งานจะหนักหรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ และทำงานด้วยความเต็มใจได้อย่างภาคภูมิใจ

จากแนวคิดของนักวิชาการนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แต่ละปัจจัยสรุปเป็นประเด็นได้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	AAlderfer	EEdward Thorndike	HHerzberg	MMaslow	MMcClelland	MMcGregor	MMurray	ณณฎฐ์ฐพันธ์ ษेत्र นันทน	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์	ธรร สุทธราชูทย	แณตร์พัฒนา ยาวีราช	สสมศษนวิการ	สสมภม	ศถาบันการศึกษา การ	ธนาการ และการเงินไทย	ศุศุธิ พนาวร และ	จักรฤฤณณ์ พุมไพศศถ	แสณะ ดิยาว์	รวม
1. ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน	/	/	/	/		/				/		/	/						8
2. ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร		/	/			/		/			/	/	/			/			8
3. ปัจจัยด้านผลตอบแทน	/	/	/	/		/		/		/	/	/	/					/	10
4. ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา	/	/	/	/		/		/		/	/	/	/					/	5
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	/	/	/	/		/		/		/	/	/	/						9
6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	/	/	/	/		/		/		/	/	/	/			/		/	12
7. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	/	/	/	/		/		/		/	/	/	/					/	8
8. ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม	/	/	/	/	/	/		/		/	/	/	/	/					9
9. ปัจจัยด้านการส่งเสริม	/	/	/	/		/		/		/	/	/	/			/			3
10. ปัจจัยด้านการประเมิน	/	/						/		/	/	/	/			/			5

จากตารางที่ 2.1 แสดงหลักการแนวคิด และทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยด้านการประเมิน และปัจจัยด้านการส่งเสริม โดย 3 ปัจจัยหลังมีนักวิชาการ กล่าวถึงเป็นจำนวนน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของทั้งหมด จึงสามารถชี้ได้ว่า 7 ปัจจัยแรกเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำ 7 ปัจจัยดังกล่าวมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาปัจจัยจูงใจ ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน
- 2) ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร
- 3) ปัจจัยด้านผลตอบแทน
- 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 5) ปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน
- 7) ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม

2.2.1 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานมีความสำคัญกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเช่นกัน เนื่องจากโรงเรียนคือ องค์กรที่ต้องการให้มีประสิทธิผลที่ดีจากการปฏิบัติงาน โดยครูมีหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ต้องมีประสิทธิภาพ ในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งว่า แรงจูงใจทั้ง 7 ประการ น่าจะส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2550, น.420) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพนักงานมากที่สุด เพราะวันทำงานของพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง พนักงานจะมีความคาดหวังถึงสภาพการทำงานที่ดีมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบครัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎี สองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ที่ได้กล่าวว่า สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน และความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กรที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่

ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น (Herzberg et al., 1959, pp.113-115)

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะดวกสบาย และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน ซึ่งถ้าหากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี จะมีผลต่อแรงจูงใจเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายในการทำงาน นอกจากนี้ปัญหาของโรงเรียนที่ครูไม่เพียงพอต่อความต้องการครูคนเดียวจะมีชั่วโมงที่ทำการสอนมาก ต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้ การขาดบุคลากรสายสนับสนุน ก็ยังทำให้ครูต้องแบกรับภาระทุกอย่าง ปัญหาเหล่านี้หากสามารถ ขจัดออกไปได้จะส่งต่อขวัญและกำลังใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, น.81) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจซึ่งเกิดจากหัวหน้างาน หรือ ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ปฏิบัติงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานยอมรับ ทำท้าย เฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้ โดยจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการวางแผน ถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและกำหนดแนวทางการทำงานเอง จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จมากขึ้น ผู้บริหารบังคับบัญชาต้องชี้แจงให้บุคคลในองค์กรรู้ถึงสิ่งที่คาดหวังทราบว่าท่านคาดหวัง หรือคาดหวังอะไรในตัวเขา และเขาควรจะทำอะไรและทำอย่างไร ทั้งนี้ความสามารถขององค์กรที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคล สามารถทำได้โดยเปิดโอกาสให้เขาแสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในฝีมือในการทำงานของพนักงานจะบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนด องค์กรจะต้องมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติตัวได้โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งนโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย (สมยศ นาวิการ, 2550, น.420)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ก, น.21) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครูของประเทศอังกฤษ มีประเด็นที่น่าสนใจคือ มีการกำหนดให้บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการ ความสะดวกในการบริหารจัดการ โรงเรียนให้มีครูมืออาชีพ โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครู และครูใหญ่ให้ครูในโรงเรียนมีความเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โรงเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553 ก, น.11) ได้กล่าวถึงผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดจากการขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพ

การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับข้อสรุปของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ก, น.25) ได้สรุปข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างประเทศที่มีผลการประเมินจาก โครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติสูงสุดในสิบอันดับแรก พบว่า การกำหนดนโยบายและนำสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม สามารถนำมาซึ่งความสำเร็จได้ แม้จะอยู่ในบริบทหรือวัฒนธรรมที่ต่างกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 ก, น.22) ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงส่วนต่างๆ ของระบบ ตั้งแต่การจัดโครงสร้างงบประมาณจนถึงการบริหารจัดการ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่างๆ นอกจากนั้น จำเป็นต้องออกแบบ ระบบให้มีลักษณะ/สภาพพื้นฐานที่จำเป็น เช่น มาตรฐานและการประเมินอย่างจริงจัง ความคาดหวัง เป้าหมายที่ชัดเจน และมาตรการสนับสนุนครูในรูปแบบที่หลากหลาย

สรุปได้ว่า การที่โรงเรียนจะมีคุณภาพจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงส่วนต่างๆ ของระบบ ตั้งแต่การจัดโครงสร้างงบประมาณ ตลอดจนการบริหารจัดการ รวมทั้ง การสร้างแรงจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ มีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ดี เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงาน มีการชี้แจงให้ครูทราบถึงเป้าหมาย และสิ่งที่ควรปฏิบัติ ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสม เป็นแนวทางที่ทำให้ครูเกิดการยอมรับ ทำให้ครูปฏิบัติงานได้ โดยไม่เป็นอุปสรรค นโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

3) ปัจจัยด้านผลตอบแทน

ปัจจัยด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านขวัญ และกำลังใจในการทำงานของพนักงานแต่ละคน เนื่องจากพนักงานที่ได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน ย่อมทำให้พนักงานนั้นทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิการ, 2550, น.420)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 ก, น.26) ได้กล่าวว่า การใช้มาตรการเชิงนโยบาย ในด้านการให้ค่าตอบแทนที่สูงตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพของผู้ที่จะเข้าสู่อาชีพครูได้อย่างจริงจังในขณะเดียวกัน ก็พบว่า ในระบบโรงเรียนที่ด้อยคุณภาพมักจะไม่มีการดำเนินการตามมาตรการนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ก, น.25) ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยปี 21 ว่าด้วยการฝึกอบรมครูให้เป็นครูมืออาชีพ โดยการจัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลสำหรับครูดีเด่น เป็นต้น ทั้งนี้สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ก, น.24) แนวทางการพัฒนาครูของประเทศ

อังกฤษ โดยยกตัวอย่างโครงการ Future Learning and Teaching Programme หรือ FLAT เป็นโครงการสนับสนุนการส่งเสริมการนำร่องการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยจัดงบประมาณสนับสนุนโครงการนำร่องนวัตกรรมของครู และหมวดวิชาละ 5,000 - 10,000 ปอนด์ ทำให้ครูมีแรงจูงใจและมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

สรุปได้ว่า ภายใต้อสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน การที่ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่สูง เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน ส่งผลทำให้ครูมีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากเงินเดือนและผลตอบแทนแล้ว การสร้างกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลสำหรับครูดีเด่น โดยมีการจัด โครงการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน โครงการในการจัดการศึกษาของโรงเรียน จะทำให้ครูมีแรงจูงใจ และมีความพร้อมที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการยกระดับ สถานภาพ ของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ควากแมน (Kwakman, 2003, pp.149-170) อธิบายหลักการเรียนรู้ของครู เพื่อสนับสนุนให้ครูเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ โดยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและเกิดประโยชน์ไว้ 3 ประการ ดังนี้

(1) การเรียนรู้ของครูในฐานะเป็นส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

(2) การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ในขณะที่ทำงาน เป็นการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ในขณะที่ทำงาน เกิดจากการร่วมมือ ร่วมพลังในการทำงานในโรงเรียน ทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับและ สารสนเทศใหม่ๆ เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และสร้างแหล่งการเรียนรู้

(3) การเรียนรู้ต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น ด้านความรู้ ด้านทักษะ ที่ใช้ในการสอน ด้านการจัดการห้องเรียน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อการเรียนรู้ของครูช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เกิดการร่วมมือร่วมพลังในการทำงานของโรงเรียน จะทำให้ได้ข้อมูลป้อนกลับและสารสนเทศใหม่ๆ เป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้และสร้างแหล่งการเรียนรู้ การทำงานที่มีความร่วมมือที่ดีนั้นย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งปัจจุบันครูยังขาดการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้อง ทำให้ครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของต้องผู้ใช้ครูและสังคมได้เท่าที่ควร ทั้งนี้โรงเรียนที่ต้องการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ครูแต่ละคนควรจะทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมกับแบบมืออาชีพ โดยมีผู้บริหารคอยส่งเสริม รับฟัง และช่วยแก้ไขปัญหาของครูอย่างทันที่

5) ปัจจัยด้านลักษณะงาน

สุธี พนาวรร และ จักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย (2553, น.167) กล่าวว่า แรงจูงใจไม่ใช่แค่กำลังใจคนจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า แม้งานจะหนัก หรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ หากเป็นงานง่ายๆ ที่ใครๆ ก็ทำได้ ก็คงไม่ต้องตั้งใจอะไรมากนัก ความตั้งใจแน่วแน่จะเกิดได้ก็ตอนที่ได้ทำงานที่ทำท้าทาย มีมาตรฐานสูงนั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนถนัด ดังนั้น การที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัดย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจเมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย (สมยศ นาวิการ, 2550, น.420) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ (ERG ของ Alderfer) ผู้บริหารควรมีการมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ (ปณิศา มีจินดา, 2550, น.162)

สรุปได้ว่า การได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า ทำท้าทาย ได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด ย่อมมีผลทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นโอกาสที่ครูจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ การให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ดี เพราะครูจะมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม ความรู้ และความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้ครูชอบและรักงานเป็น ตัวการสร้างความพึงพอใจให้กับครูในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าหากงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย ไม่ท้าทาย ไม่ให้อิสระ จะทำให้ครูขาดความพึงพอใจ ครูก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด ไร้ความสนใจ ส่งผลโดยตรงต่อตัวเขา เพื่อนร่วมงาน และทำให้เกิดปัญหาแก่สังคมในที่สุด

6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ข, น.15-16) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยจะต้องมีการทำอย่างต่อเนื่องและจะต้องพัฒนาทุกด้านควบคู่กันไป ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านจิตใจ หรือด้านคุณธรรม จริยธรรม ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่ บุคลากรและครู

ได้พัฒนาประสบการณ์ ทั้งเป็นคณะ รายบุคคล เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จุดประสงค์ประการแรกของการพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบงานหรือ ระบบ โรงเรียนให้สูงขึ้น ฉะนั้นจึงจำเป็นจะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกัน และด้วยคุณภาพในระดับทัดเทียมกัน ระบบงานหรือระบบโรงเรียน ควรถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กร/โรงเรียนนั้นๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นให้แก่ระบบงาน/โรงเรียนนั้น โดยตรง (สมยศ นาวิการ, 2550, น.420) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ (ERG ของ Alderfer) ที่ได้กล่าวว่า คนเรามีความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ต้องการความประสบความสำเร็จในชีวิต

สรุปได้ว่า ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะความเจริญก้าวหน้ามีผลโดยตรงต่อรายได้และการใช้จ่ายของครอบครัว ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของครูตามศักยภาพและทำอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาจะต้องมีการพัฒนาทุกด้านควบคู่กันไป ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความรู้ ความสามารถ จิตใจ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพตามที่ได้รับมอบหมาย ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่ครูได้พัฒนาประสบการณ์เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารควรถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเป็นอย่างดี และตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

7) ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม

เฮร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, pp.113-115) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow 's Hierarchy of Needs Theory) ได้กล่าวว่า ความต้องการ การยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการ

ชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์การจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ (Maslow, 1970, pp.102)

สรุปได้ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการทำให้ผู้อื่นใส่ใจ สนใจ เห็นความสำคัญ คนเราต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ที่เหมาะสม ความสำเร็จในชีวิตจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากกำลังใจที่เป็นเสมือนแรงบันดาลใจในการทำงานให้ครูแต่ละคนมีเป้าหมาย และมีพลังในการฟันฝ่า อุปสรรค กำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่เป้าหมายของงานและความสำเร็จในชีวิต เพราะการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่จะสื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

2.3 บริบทของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 (2553, น.1-7) ใช้วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินการทั้งระบบ เริ่มตั้งแต่ด้านปัจจัยนำเข้า คือ ผู้ที่จะต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ฯลฯ ผู้ที่จะมีบทบาทในการช่วยอบรม พัฒนา มีการสร้าง ระบบการพัฒนาสร้างเครือข่ายที่จะช่วยพัฒนาครู รวมทั้งระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเชื่อมโยงเรื่องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าด้วยกัน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษายุคใหม่ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ซึ่งมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติ 4 ด้าน คือ 1) พัฒนาและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 2) พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ 3) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา และ 4) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรนวัตกรรม และเทคโนโลยี การประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพระบบนิเทศ ติดตามประเมินผล

จากแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายที่จะสร้างสรรค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตที่เป็นครูมืออาชีพ โดยมีคุณธรรมนำความรู้ ตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความก้าวหน้าตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานตามตำแหน่งและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงมีเกียรติ ได้รับการยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ดังต่อไปนี้ คือ 1) บริบทของการทำงาน มีการจัดทำหลักสูตร นวัตกรรมเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเครือข่าย สื่อ และเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และพัฒนางานในด้านต่างๆ ที่เชื่อมโยงกัน และส่งผ่านข้อมูลถึงกันทุกระดับ มีการระดมทรัพยากรเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนรู้โดยมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และตรงกับความต้องการ 2) นโยบายและการบริหาร จะพบว่า สถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการประสานงานและบูรณาการแผนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด โดยการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กรที่ชัดเจน 3) ผลตอบแทน มีการส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัย ผลงาน และนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในทุกระดับ โดยมีแผนงาน/โครงการ และหรือการวิจัย เพื่อส่งเสริมให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน ตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างระบบเครือข่ายในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยจะบูรณาการตามแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาคู มีการจัดเวทีกลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีเลิศ (Best Practice) จากผลการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือการดำเนินงานให้มีคุณภาพ 5) ลักษณะงาน มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนา ตามสมรรถนะของครูเพื่อให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญตามแผนพัฒนารายบุคคลตามมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐาน

คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน 6) ความก้าวหน้าในงาน มีการส่งเสริมพัฒนาทักษะและยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการฝึกอบรมในด้านหลักสูตรนวัตกรรม สื่อ เทคโนโลยีพร้อมทั้งวิธีการบำรุงรักษา เพื่อพัฒนา เรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ 7) การยอมรับของสังคม ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม คุณภาพ มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

โอโกมากะ (Ogomaka, 1986, p.3536-A) ได้วิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือการได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้ยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครอง ความมั่นคงปลอดภัยและเงินเดือนไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพการทำงานมีผลความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ควิก (Quicke, 2000, pp.299-315) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของครูมืออาชีพกับการเรียนรู้ในสังคมร่วมกันเพื่อประเมินความคิดของความเป็นครูมืออาชีพในบริบทในขณะนั้น เพื่อแนะนำให้เกิดองค์การการเรียนรู้ในสถาบันที่ครูมืออาชีพทำงานอยู่พบว่า การสร้างแนวความคิดใหม่ของครูมืออาชีพต้องเน้นความเป็นประชาธิปไตยร่วมกันบนพื้นฐานของการสื่อสารอย่างสมเหตุผลในบริบทที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากระบบราชการ (Bureaucratic) ให้หลวมมากขึ้น ในชั้นของอำนาจการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ความเป็นกันเองระหว่างครูมืออาชีพด้วยกัน ความไว้วางใจกันในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงานที่มีการตรวจสอบอย่างเป็นธรรมชาติ และความรับผิดชอบ ครูมืออาชีพจะทำงานกับผู้นำที่มีใจจริงใจให้ความเป็นอิสระ และสามารถให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองได้ในทุกด้าน รวมทั้งสังคม ความเป็นครูมืออาชีพ ไม่ชอบอำนาจแต่ชอบบรรยากาศแบบเป็นกันเองและยอมรับซึ่งกันและกันในความรู้ความสามารถ การส่งเสริมบรรยากาศในการร่วมมือกันเป็นสิ่งจำเป็นมาก การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การสนับสนุนการทำงานและด้านส่วนตัวเพื่อให้มีศักดิ์ศรี

วากเนอร์ (Wagner, 2006, pp.126-130) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ โดยเขาได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูบรรจุใหม่ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน ผลการวิเคราะห์ที่ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multivariate Regression Analysis) พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูตามการรายงานตนเอง กับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน (จากการสังเกต) ตัวแปร 3 ประการ ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปร ทำนายความสนใจภายในในการพัฒนาอาชีพ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านคุณภาพพบว่าวิธีการ ซึ่งจะมีปฏิกริยา/ส่งผลกระทบต่อระหว่าง แรงจูงใจ กิจกรรมพัฒนาอาชีพกับบรรยากาศการทำงานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวกและลบ

2.4.2 งานวิจัยในประเทศ

ปราณี จันทราราชัย (2550, น.210-214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ภูมิหลังของครู การสนับสนุนในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองของครู ข้อค้นพบดังกล่าว เป็นการสร้างความกระจ่างชัดเจนว่า การที่จะทำให้เกิดครูมืออาชีพนั่น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวครูเองเป็นหลัก ที่สำคัญที่สุดคือ ภูมิหลังของตนเองในเรื่องเจตคติต่อวิชาชีพครู คุณลักษณะส่วนตัว ความรู้ทางวิชาชีพ ตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์ตามด้วยการพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะในการวิจัยและวิธีการเรียนรู้ ในขณะที่เกี่ยวกับที่ต้องอาศัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนในสถานศึกษาที่เกิดจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนครูทั้งในเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การนิเทศการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร และคุณลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษา

สารวิน ควรหัตร์ (2552, น.94-98) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 มาตรฐาน และอยู่ในระดับมาก 10 มาตรฐาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 มาตรฐานแรก ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ตามลำดับ

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553, น.72-80) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวะแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้กรอบแรงจูงใจตามทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างาน จำนวน 3 คน หัวหน้าสาขาวิชา จำนวน 6 คน ครูผู้สอน จำนวน 26 คน รวม 35 คน การรวบรวมข้อมูลใช้การวิเคราะห์เอกสารการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของงานการได้ความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวะแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี แนวทางการพัฒนาผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จรับฟังความคิดเห็นของครูให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันมีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โรงเรียนควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อและพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมากและประสบการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ณรงค์ศักดิ์ ดิสาลี (2554, น.82-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องในส่วนของแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านความสำเร็จ ได้แก่ ควรมีการมอบหมายหน้าที่และงานพิเศษอื่นๆ นอกจากงานที่มีอยู่ ในด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโดยมอบหมายงานสำคัญๆ ให้ปฏิบัติในด้านลักษณะของงาน ได้แก่ การได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ในด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ การให้ความภูมิใจในงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในด้านความก้าวหน้า ได้แก่ ควรมีการประชุมอบรมและสัมมนาเพิ่มความสามารถในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกันเมื่อเกิดปัญหาสำคัญขึ้นในหน่วยงาน ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างยุติธรรม ในด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ การได้รับความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถปฏิบัติงานจนสำเร็จได้

ขวัญชัย บัจจยตา (2555, น.60-65) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีการปฏิบัติ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลในการพัฒนา มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

เอมอร ดวงจันทร์ โชติ (2555, น.67-71) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุก มาตรฐาน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานการพัฒนาแผนการสอนให้ปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานการแสวงหาข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานการจัดกิจกรรมการสอน โดยเป็นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน มาตรฐานการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มาตรฐานการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานการรายงานผลการเรียนการสอน โดยเน้นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้กล่าวถึงการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไว้หลายประการ ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวทางเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา สรุปได้ว่า การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ควรจะมีคุณสมบัติ 3 ด้าน คือ

1) ความรู้ มีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การปฏิบัติงาน มีความสามารถในการพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 3) การปฏิบัติตน คือ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้ในการจะทำให้ครูมีพฤติกรรมเป็นครูมืออาชีพตรงตามคุณสมบัติที่ได้กล่าวมานั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นตัวสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปซึ่งจากการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริบทของการทำงาน เพราะเมื่อบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความพร้อมในด้านต่างๆ จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน 2) ด้านนโยบายขององค์กร เมื่อมีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทาง เข้าใจเป้าหมายขององค์กรแล้วก็จะทำให้ทราบถึงแนวทางการทำงานเกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) ด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสอดคล้องและส่งเสริม มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว 5) ด้านลักษณะงาน เมื่อมีการทำงานที่ตนเองถนัดและสนใจจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ด้วยดี 6) ด้านความก้าวหน้าในงานจะส่งเสริมให้ครูมีความสามารถพัฒนาทักษะและวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 7) ด้านการยอมรับของสังคม เมื่อมีการให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และยอมรับในความสามารถย่อมทำให้เกิดพลังในการฟันฝ่าอุปสรรค กล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต เมื่อการปฏิบัติงานมีแรงกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอก จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ครูมีการพัฒนาตนเองพร้อมที่จะไปสู่ การปฏิบัติงานด้วยใจที่มุ่งมั่น เกิดประโยชน์กับตนเอง นักเรียน และสถานศึกษา ทำให้ครูมีประสิทธิภาพพร้อมที่จะก้าวไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ นักเรียนเกิดการพัฒนาสถานศึกษามีคุณภาพได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,525 คน จากสถานศึกษา จำนวน 71 แห่ง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บางบ่อ	425	102
บางพลี	748	135
บางเสาธง	352	87
รวมทั้งสิ้น	1,525	324

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย
จูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert,
1971, pp.175-176) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1971, pp.175-176) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติเป็นประจำ
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติบ่อยๆ
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติบางครั้ง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัตินานๆครั้ง
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยครั้ง

3.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น มีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ศึกษา ทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ
- 3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย
- 4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์
- 5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- ให้คะแนน +1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อความนั้นมีความตรงเนื้อหา
0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อความนั้นมีความตรงเนื้อหา
-1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อความนั้น ไม่มีความตรงเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อความ พิจารณาจากข้อความที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้อง
ไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป หากข้อความใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข
ตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
พบว่าข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00

มีค่า 0.80 จำนวน 5 ข้อ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 55,61 ตอนที่ 3 ข้อที่ 67,73,85
มีค่า 1.00 จำนวน 63 ข้อ	ตอนที่ 2 ข้อที่ 1-54,56-60,62-65 ตอนที่ 3 ข้อที่ 66,68-72,74-84,86-90

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความ
ชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหา
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบราค (Cronbach, 1970, p.161) พบว่า ตอนที่ 2
แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ .967 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .981

7) ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยให้ถูกต้องอีกครั้งก่อน
นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยัง กลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี ถึงหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดหมาย
เวลาเพื่อรับแบบสอบถามกลับคืน

3) ได้รับแบบสอบถามคืนกลับ 100%

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
- 2) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

(2.1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

(2.2) วิเคราะห์ข้อมูลการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และระดับของการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, 1971, pp.175-176) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

(2.3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy})

(2.4) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)

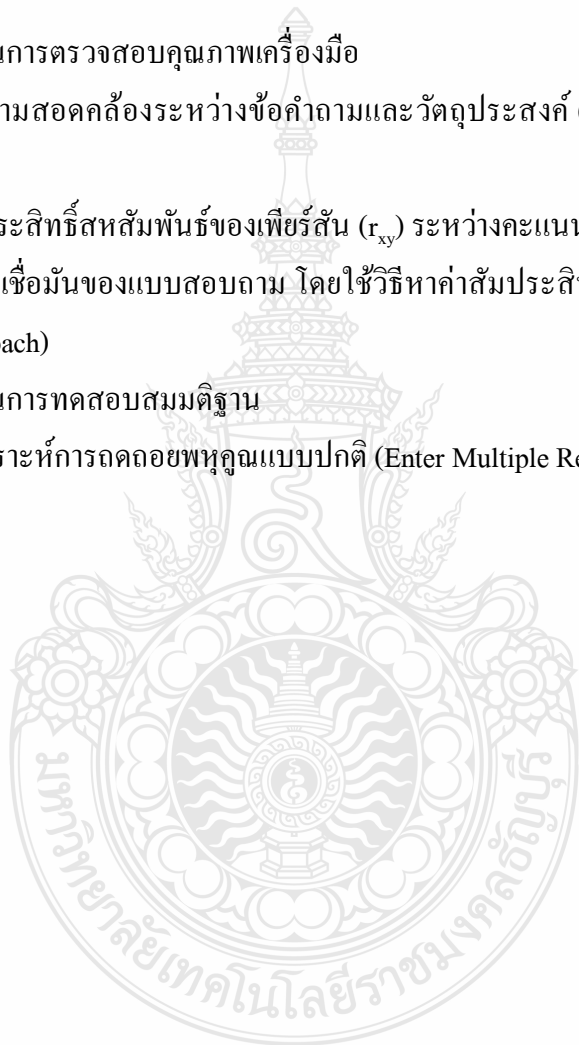
2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

ของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Y	แทน	การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
Y_1	แทน	ความรู้
Y_2	แทน	การปฏิบัติงาน
Y_3	แทน	การปฏิบัติตน
X	แทน	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
X_1	แทน	บริบทของการทำงาน
X_2	แทน	นโยบายขององค์กร
X_3	แทน	ผลตอบแทน
X_4	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
X_5	แทน	ลักษณะงาน
X_6	แทน	ความก้าวหน้าในงาน
X_7	แทน	การยอมรับของสังคม
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$^{Adj}R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ไขให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย

F หรือ Sig	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้สถิติ b ₁
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t หรือ Sig t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของสมการถดถอยพหุคูณแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
\hat{Y}	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู)อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ปัจจัยเชิงใจ) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู)อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ปัจจัยเชิงใจ) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอนๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ 1) บริบทของการทำงาน 2) นโยบายขององค์การ 3) ผลตอบแทน 4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5) ลักษณะงาน 6) ความก้าวหน้าในงาน และ 7) การยอมรับของสังคม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของครูผู้สอนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวนแบบสอบถาม 324 ฉบับ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงานการสอน ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	49	15.10
	หญิง	275	84.90
	รวม	324	100.00
2.	อายุ		
	ไม่เกิน – 30 ปี	83	25.60
	31 – 40 ปี	185	57.10
	41 – 50 ปี	49	15.10
	51 ปี ขึ้นไป	7	2.20
	รวม	324	100.00
3.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	152	46.90
	ปริญญาโท	172	53.10
	ปริญญาเอก	0	0.00
	รวม	324	100.00
4.	ประสบการณ์ปฏิบัติการสอน		
	0 – 5 ปี	192	59.30
	6 – 10 ปี	121	37.30
	11 – 15 ปี	7	2.20
	16 – 20 ปี	1	.30
	21 ปี ขึ้นไป	3	.90
	รวม	324	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ประสบการณ์ปฏิบัติการสอน 0 - 5 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยงูใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 7 ด้าน ดังนี้ 1) บริบทของการทำงาน 2) นโยบายขององค์กร 3) ผลตอบแทน 4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5) ลักษณะงาน 6) ความก้าวหน้าในงาน และ 7) การยอมรับของสังคม

2.1 ปัจจัยงูใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยงูใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ที่	ปัจจัยงูใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (X)	ระดับความคิดเห็น (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ด้านบริบทของการทำงาน (X ₁)	3.94	0.47	มาก
2.	ด้านนโยบายขององค์กร (X ₂)	3.98	0.52	มาก
3.	ด้านผลตอบแทน (X ₃)	3.90	0.52	มาก
4.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X ₄)	3.99	0.50	มาก
5.	ด้านลักษณะงาน (X ₅)	3.93	0.52	มาก
6.	ด้านความก้าวหน้าในงาน (X ₆)	4.05	0.50	มาก
7.	ด้านการยอมรับของสังคม (X ₇)	4.07	0.46	มาก
	รวม	3.98	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่า ปัจจัยงูใจที่ส่งผลต่อปัจจัยงูใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.98) และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การยอมรับของสังคม (\bar{X} =4.07) ความก้าวหน้าในงาน (\bar{X} =4.05) ความสัมพันธ์กับ

ผู้ร่วมงาน ($\bar{X}=3.99$) นโยบายขององค์กร ($\bar{X}=3.98$) บริบทของการทำงาน ($\bar{X}=3.94$) ลักษณะงาน ($\bar{X}=3.93$) และผลตอบแทน ($\bar{X}=3.90$)

2.2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านบริบทของการทำงาน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านบริบทของการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านบริบทของการทำงาน (X_1)	ระดับความคิดเห็น (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.15	0.56	มาก
2.	ท่านมีชั่วโมงที่ทำการสอนมาก	3.82	0.76	มาก
3.	ท่านต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้	3.34	0.51	มาก
4.	ท่านเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน	4.17	0.56	มาก
5.	ท่านต้องแบกรับภาระงานทุกอย่างในโรงเรียน	3.82	0.76	มาก
6.	ท่านทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน	4.47	0.50	มาก
	รวม	3.94	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านบริบทของการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ท่านทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน ($\bar{X}=4.47$) รองลงมา คือ ท่านเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน ($\bar{X}=4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.34$)

2.3 ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านนโยบายขององค์กร ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านนโยบายขององค์กร โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านบริบทของการทำงาน (X_2)	ระดับความคิดเห็น (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	โรงเรียนของท่านจัดโครงสร้างงบประมาณได้อย่างเหมาะสม	4.19	0.55	มาก
2.	โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.18	0.56	มาก
3.	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ดี	4.17	0.56	มาก
4.	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	3.82	0.76	มาก
5.	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการทำงาน	3.10	0.37	ปานกลาง
6.	โรงเรียนของท่านมีคุณภาพ	4.17	0.56	มาก
	รวม	3.98	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่า ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านนโยบายขององค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.98) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ โรงเรียนของท่านจัดโครงสร้างงบประมาณได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} =4.19) รองลงมาคือ โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (\bar{X} =4.18) และข้อที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการทำงาน ($\bar{X}=3.10$)

2.4 ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านผลตอบแทน ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านผลตอบแทน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านผลตอบแทน (X_3)	ระดับความคิดเห็น (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม	3.82	0.76	มาก
2.	ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม	4.47	0.50	มาก
3.	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม	4.17	0.56	มาก
	รวม	3.90	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่า ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านผลตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.47$) รองลงมาคือ ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ($\bar{X}=3.82$)

2.5 ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_4)	ระดับความคิดเห็น (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในโรงเรียน	4.17	0.56	มาก
2.	ท่านร่วมมือรวมพลังในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วง	4.17	0.56	มาก
3.	ท่านมีการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน	3.82	0.76	มาก
4.	ท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.47	0.50	มาก
5.	ท่านมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.17	0.56	มาก
6.	ท่านมีผู้บริหารคอยส่งเสริมการทำงานของท่าน	3.82	0.76	มาก
7.	ท่านมีผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหาของครูอย่างทันท่วงที	4.47	0.50	มาก
	รวม	3.99	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=4.47$) และท่านมีผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหาของครูอย่างทันท่วงที ($\bar{X}=4.47$) รองลงมาคือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในโรงเรียน ท่านร่วมมือรวมพลังในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วง ท่านมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน ท่านมีผู้บริหารคอยส่งเสริมการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.82$)

2.6 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะงาน ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านลักษณะงาน (X_s)	ระดับความคิดเห็น (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ท่านได้ทำในสิ่งที่ตนรัก	3.15	0.47	มาก
2.	ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด	4.17	0.56	มาก
3.	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.17	0.56	มาก
4.	ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	4.17	0.56	มาก
5.	ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	3.82	0.76	มาก
6.	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.47	0.50	มาก
7.	ท่านมีโอกาสใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่	4.17	0.56	มาก
8.	ท่านทำให้ครูรักในการปฏิบัติงาน	3.82	0.76	มาก
9.	ท่านเป็นตัวอย่างสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน	4.15	0.60	มาก
10.	ท่านทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.15	0.56	มาก
	รวม	3.93	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.47$) รองลงมา คือ ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ท่านมี

ความอิสระในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้ทำในสิ่งที่ตนรัก ($\bar{X}=3.15$)

2.7 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_0)	ระดับความคิดเห็น (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.76	มาก
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูใช้ศักยภาพของตนเอง	3.62	0.77	มาก
3.	ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความมั่นคง	4.25	0.56	มาก
4.	ท่านรู้สึกว่าลักษณะงานของท่านไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย	4.02	0.75	มาก
5.	ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยจากองค์กรของท่าน	3.42	0.65	ปานกลาง
6.	ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.17	0.56	มาก
7.	ท่านได้พัฒนาประสบการณ์เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่	3.93	0.72	มาก
8.	ท่านปรับปรุงงานของท่านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.18	0.56	มาก
9.	ผู้บริหารของท่านเห็นควรถือว่าการพัฒนาตัวท่านนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง	3.84	0.76	มาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ที่	ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_c)	ระดับความคิดเห็น (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
10.	ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากท่านผู้บริหาร	4.12	0.75	มาก
11.	ท่านตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.18	0.56	มาก
	รวม	4.05	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง ($\bar{X}=4.25$) รองลงมาคือ ท่านปรับปรุงงานของท่านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ($\bar{X}=4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยจากองค์กรของท่าน ($\bar{X}=3.42$)

2.8 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการยอมรับของสังคม ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการยอมรับของสังคม โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านการยอมรับของสังคม (X_0)	ระดับความคิดเห็น ($n = 324$)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ท่านได้รับการยกย่อง จากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ	4.10	0.63	มาก
2.	ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ	4.18	0.56	มาก
3.	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.76	มาก
4.	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าคิด	4.12	0.75	มาก
5.	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าทำ	4.18	0.56	มาก
6.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	4.10	0.63	มาก
	รวม	4.07	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการยอมรับของสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าทำ ($\bar{X}=4.18$) รองลงมาคือ ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าคิด ($\bar{X}=4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.84$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

3.1 การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ที่	การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y)	ระดับการปฏิบัติ (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ความรู้	4.00	0.41	มาก
2.	การปฏิบัติงาน	4.01	0.45	มาก
3.	การปฏิบัติตน	4.30	0.48	มาก
	รวม	4.10	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่า การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปฏิบัติตน ($\bar{X}=4.30$) การปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้ ($\bar{X}=4.00$)

3.2 การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความรู้ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ความรู้ (Y)	ระดับการปฏิบัติ (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	ปฏิบัติงานด้วยความรู้ และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ	4.11	0.56	มาก
2.	มีความสามารถในการบริหารจัดการห้องเรียน	4.11	0.55	มาก
3.	มีทักษะในการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กได้	3.96	0.59	มาก
4.	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย	3.89	0.64	มาก

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

ที่	ความรู้ (Y)	ระดับการปฏิบัติ (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
5.	มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ	3.45	0.83	ปานกลาง
6.	มีความสามารถนำหลักสูตรมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้	3.94	0.54	มาก
7.	มีการวัดและประเมินผล โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.06	0.57	มาก
8.	มีความเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ขอมรับและเข้าใจ ความแตกต่างของเด็กแต่ละบุคคล	4.24	0.56	มาก
9.	มีความสามารถในการจัดบรรยากาศห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.12	0.58	มาก
10.	มีการปลูกฝังให้นักเรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.16	0.60	มาก
	รวม	4.00	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่า การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ มีความเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ขอมรับและเข้าใจ ความแตกต่างของเด็กแต่ละบุคคล ($\bar{X}=4.24$) รองลงมาคือ มีการปลูกฝังให้นักเรียนใช้เหตุผลในการตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.16$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X}=3.45$)

3.3 การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ที่	การปฏิบัติงาน (Y_2)	ระดับการปฏิบัติ (n = 324)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	มีความสามารถในการพัฒนาทักษะวิชาชีพตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.58	มาก
2.	มีความสามารถคิด วิเคราะห์ จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล ในเวลาอันรวดเร็ว	3.97	0.60	มาก
3.	มีความสามารถพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนอย่างสร้างสรรค์ตรงตามหลักสูตร	3.97	0.60	มาก
4.	มีความสามารถจัดหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ได้ตรงกับสาระการเรียนรู้	3.91	0.59	มาก
5.	มีความสามารถแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.99	0.57	มาก
6.	มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.01	0.61	มาก
7.	มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง	4.11	0.60	มาก
8.	มีความสามารถกระตุ้น ส่งเสริม ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง	4.03	0.58	มาก
9.	มีความสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.57	มาก
10.	มีความสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด	4.00	0.55	มาก
	รวม	4.01	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่า การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือ มีความสามารถในการพัฒนาทักษะ

วิชาชีพตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความสามารถจัดหานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ได้ตรงกับสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.91$)

3.4 การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการปฏิบัติตน ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการปฏิบัติตน โดยรวมและรายข้อ

ที่	การปฏิบัติตน (Y_3)	ระดับการปฏิบัติ ($n = 324$)		
		\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1.	มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู	4.40	0.64	มาก
2.	มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู	4.39	0.63	มาก
3.	มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี	4.32	0.63	มาก
4.	มีความมุ่งมั่น ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.39	0.62	มาก
5.	มีการร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลในชุมชน และทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.20	0.62	มาก
6.	มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร	4.27	0.58	มาก
7.	ให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.30	0.62	มาก
8.	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะขัดแย้งความคิดเห็นของตนก็ตาม	4.18	0.60	มาก
9.	อุทิศเวลาให้กับงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.23	0.62	มาก
10.	ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.30	0.63	มาก
	รวม	4.30	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงว่า การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการปฏิบัติตนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู ($\bar{X}=4.40$) รองลงมาคือ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู ($\bar{X}=4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แม้จะขัดแย้งความคิดเห็นของตนก็ตาม ($\bar{X}=4.18$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 7 ด้าน คือ บริบทของการทำงาน นโยบายขององค์กร ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับของสังคม และความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยจูงใจกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
Y	1.000							
Y ₁	0.500**	1.000						
Y ₂	0.607**	0.732**	1.000					
Y ₃	0.571**	0.691**	0.725**	1.000				

** p < .01

จากตารางที่ 4.14 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ (X) กับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านบริบทของการทำงาน (X₁) นโยบายขององค์กร (X₂) ผลตอบแทน (X₃) ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน (X₄) ลักษณะงาน (X₅) ความก้าวหน้าใน

งาน (X_6) และการยอมรับของสังคม (X_7) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรทุกตัวมีสูง 11 คู่ เรียงลำดับตามความสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย คือ ลักษณะงาน (X_5) และความก้าวหน้าในงาน (X_6) ($r_{xy}=0.811$) ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน (X_4) และลักษณะงาน (X_5) ($r_{xy}=0.790$) นโยบายขององค์กร (X_2) และลักษณะงาน (X_5) ($r_{xy}=0.776$) นโยบายขององค์กร (X_2) และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_4) ($r_{xy}=0.764$) ความก้าวหน้า ในงาน (X_6) และการยอมรับของสังคม (X_7) ($r_{xy}=0.754$) ผลตอบแทน (X_3) และลักษณะงาน (X_5) ($r_{xy}=0.747$) บริบทของการทำงาน (X_1) และนโยบายขององค์กร (X_2) ($r_{xy}=0.732$) ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน (X_4) และความก้าวหน้าในงาน (X_6) ($r_{xy}=0.727$) นโยบายขององค์กร (X_2) และผลตอบแทน (X_3) ($r_{xy}=0.725$) นโยบายขององค์กร (X_2) และความก้าวหน้าในงาน (X_6) ($r_{xy}=0.725$) ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน (X_4) และการยอมรับของสังคม (X_7) ($r_{xy}=0.724$) และปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กัน ก่อนข้างสูงภายในตัวแปรทุกตัวมี 17 คู่ เรียงลำดับตามความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ผลตอบแทน (X_3) และความก้าวหน้าในงาน (X_6) ($r_{xy}=0.704$) ลักษณะงาน (X_5) และการยอมรับของ สังคม (X_7) ($r_{xy}=0.698$) บริบทของการทำงาน (X_1) และผลตอบแทน (X_3) ($r_{xy}=0.691$) บริบทของ การทำงาน (X_1) และลักษณะงาน (X_5) ($r_{xy}=0.679$) การยอมรับของสังคม (X_7) และความเป็นครูมือ อาชีพ (Y) ($r_{xy}=0.679$) ความก้าวหน้าในงาน (X_6) และการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู (Y) ($r_{xy}=0.670$) ลักษณะงาน (X_5) และการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครู (Y) ($r_{xy}=0.659$) ผลตอบแทน (X_3) และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_4) ($r_{xy}=0.658$) นโยบายของ องค์กร (X_2) และการยอมรับของสังคม (X_7) ($r_{xy}=0.655$) บริบทของการทำงาน (X_1) และ ความก้าวหน้าในงาน (X_6) ($r_{xy}=0.624$) บริบทของการทำงาน (X_1) และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_4) ($r_{xy}=0.623$) นโยบายขององค์กร (X_2) และการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) ($r_{xy}=0.607$) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_4) และความเป็นครูมืออาชีพ (Y) ($r_{xy}=0.599$) ผลตอบแทน (X_3) และการยอมรับของสังคม (X_7) ($r_{xy}=0.575$) ผลตอบแทน (X_3) และการประกอบวิชาชีพครูตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) ($r_{xy}=0.571$) บริบทของการทำงาน (X_1) และการยอมรับของสังคม (X_7) ($r_{xy}=0.534$) บริบทของการทำงาน (X_1) และการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) ($r_{xy}=0.500$)

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ (X) กับความเป็นครูมืออาชีพ (Y) ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับก่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยมี ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพที่อยู่ในระดับก่อนข้างสูง เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จาก

มากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับของสังคม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 ความก้าวหน้าในงาน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 ลักษณะงาน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.659 นโยบายขององค์กร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.607 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.599 ผลตอบแทน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.571 และบริบทของการทำงาน (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.500 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ที่ดีที่สุด และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

5.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแยกเป็นรายด้าน

ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	b	Eb	β	t	Sig.
ค่าคงที่	1.43	0.27			
บริบทของการทำงาน (X_1)	-0.02	0.05	-0.02	-0.38	.70
นโยบายขององค์กร (X_2)	0.08	0.06	0.10	1.34	.18
ผลตอบแทน (X_3)	0.06	0.05	0.08	1.29	.20
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_4)	-0.03	0.06	-0.04	-0.60	.55

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยแยกเป็นรายด้าน (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	b	Eb	β	t	Sig.
บริบทของการทำงาน (X_1)	-0.02	0.05	-0.02	-0.38	.70
ลักษณะงาน (X_2)	0.14	0.06	0.19	2.31*	.02
ความก้าวหน้าในงาน (X_3)	0.13	0.06	0.17	2.24*	.03
การยอมรับของสังคม (X_4)	0.30	0.05	0.35	5.61**	.00
R = 0.74 R ₂ = 0.55 SE _{est} = 0.27 a = 1.43 Adjusted R ² = 0.54 F = 54.20*					

จากตารางที่ 4.15 แสดงว่า บริบทของการทำงาน (X_1) นโยบายขององค์กร (X_2) ผลตอบแทน (X_3) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_4) ลักษณะงาน (X_5) ความก้าวหน้าในงาน (X_6) และการยอมรับของสังคม (X_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (b) -0.02, 0.08, 0.06, -0.03, 0.14, 0.13 และ 0.30 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน(β) เท่ากับ -0.02, 0.10, 0.08, -0.04, 0.19, 0.17 และ 0.35 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู) และตัวแปรพยากรณ์ (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 และ X_7) มีค่าเท่ากับ 0.739 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 55 และค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.27 สมการพยากรณ์การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= a_1 - b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 - b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 \\ &= 1.43 - 0.02X_1 + 0.08X_2 + 0.06X_3 - 0.03X_4 + 0.14X_5 + 0.13X_6 + 0.30X_7 \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในรูปคะแนนมาตรฐาน
มีดังนี้

$$\begin{aligned} \hat{Z} &= -\beta z_{x_1} + \beta z_{x_2} + \beta z_{x_3} - \beta z_{x_4} + \beta z_{x_5} + \beta z_{x_6} + \beta z_{x_7} \\ &= -0.02ZX_1 + 0.10ZX_2 + 0.08ZX_3 - 0.04ZX_4 + 0.19ZX_5 + 0.17ZX_6 + 0.35ZX_7 \end{aligned}$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย
- 5.3 สรุปผลการวิจัย
- 5.4 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.5 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

5.1.2 เพื่อศึกษาการประกอบวิชาชีพของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

5.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,525 คน จากสถานศึกษา จำนวน 71 แห่ง

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 324 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเขตพื้นที่

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.99 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 49 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31-0.86 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.56-0.86 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

5.3 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายขององค์กร บริบทของการทำงาน ลักษณะงาน และผลตอบแทน ตามลำดับ

5.3.2 ผลการวิเคราะห์การประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน ความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายขององค์กร บริบทของการทำงาน ลักษณะงาน และผลตอบแทน ตามลำดับ

5.4 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

5.4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยเชิงจิตของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายขององค์กร บริบทของการทำงาน ลักษณะงาน และผลตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยเชิงจิตที่น่าสนใจที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น่าจะเป็นเพราะการได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เป็นแรงผลักดันทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อพัฒนางาน สอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, 1970, p.102) ที่กล่าวว่าความต้องการ การยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียงเกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ ควิก (Quicke, 2000, pp.299-315) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของครูมืออาชีพกับการเรียนรู้ในสังคมร่วมกัน พบว่า ครูมืออาชีพชอบบรรยากาศแบบเป็นกันเองและยอมรับซึ่งกันและกันในความรู้ความสามารถและการส่งเสริมบรรยากาศในการร่วมมือกันเป็นสิ่งจำเป็นมาก

สำหรับความก้าวหน้าในงานนั้นเป็นโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทำให้ครูรู้สึกมั่นคงในงาน มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ วากเนอร์ (Wagner, 2006, pp.126-130) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ โดยเขาได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูบรรจุใหม่ ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครู ตามการรายงานตนเองกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน (จากการสังเกต)

สำหรับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้น การทำงานที่มีผู้ร่วมงานที่ดีย่อมทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจะช่วยเหลือ ส่งเสริมให้โรงเรียนบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2550, น.420) ที่กล่าวว่า ในการทำงานที่มีความร่วมมือกันที่ดีย่อมต้องเป็นหน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้ง คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนนั้นก็คือ เพื่อนร่วมงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้วเป้าหมายขององค์กรก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ก, น.12) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่ต้องการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สามารถส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูแต่ละคนหรือแต่ละทีมในโรงเรียนจึงควรทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมกันแบบมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ วากเนอร์ (Wagner, 2006, pp.126-130) ที่วิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรทำนายความสนใจในการพัฒนาอาชีพ สอดคล้องกับ เรย์ (Ray, 1987, p.24-A) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ

5.4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และความรู้ น่าจะเป็นเพราะครูมองเห็นว่าครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ในด้านการปฏิบัติตนทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม อุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นไปตามแนวความคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น.25-38) ที่กล่าวว่า ครูควรมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพ สอดคล้องกับ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2553, น.7-40) ที่กล่าวว่า เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคมที่ครูต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์เพื่อให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจ ความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์

ยึดมั่น ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ สารวิน
ควรหัตร์ (2552, น.94-98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายชื่อ และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 มาตรฐาน และอยู่ในระดับมาก 10 มาตรฐาน
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 มาตรฐานแรก ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง
สร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่น
อย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ตามลำดับ

สำหรับการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่จะทำให้ครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้น
จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน ครูจึงต้องมีการปฏิบัติงานอย่างเป็น
ระบบ โดยมีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางในการปฏิบัติ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการ
คุรุสภา (ออนไลน์) ที่กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบ
วิชาชีพซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการ
ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่
ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการ
ยอมรับยกย่องจากสังคม สอดคล้องกับ สถาบันพัฒนาความก้าวหน้ากรุงเทพมหานคร (2553, น.105-
110) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการพัฒนางานของครูมืออาชีพ ควรทำอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีการวางแผน
ล่วงหน้า พร้อมเก็บผลงานการพัฒนายังเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ เอมอร ดวงจันทร์ โชติ (2555,
น.67-71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกมาตรฐาน

สำหรับความรู้ที่จำเป็น ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ครู
จะต้องมีการพัฒนา ประยุกต์ บูรณาการความรู้ เทคโนโลยี และสื่อต่างๆ มาใช้ในการเรียนการสอน
เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เป็นไปตามแนวความคิดของ ยนต์ ชุ่มจิต (2553,
น.145) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคที่โลกไร้พรมแดน ครูจำเป็นต้อง
พัฒนาตนเองให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ๆ ที่แพร่กระจายไปทุกสังคม โลก ผู้ที่เป็น
ครูจะอาศัยความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนจากสถาบันการศึกษาหรือจากตำราเพียงฝ่ายเดียวย่อมไม่เป็นการ
เพียงพอ จำเป็นจะต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งอื่นๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรอบรู้ใน
สถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ดังนั้น หากพิจารณาถึงคุณลักษณะ

ที่สำคัญๆ ของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ ควรจะมีคุณลักษณะดังนี้คือ รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัด ฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่ คุณธรรม งามเลิศล้ำด้วยจรรยา มีศรัทธาความเป็นครูดำรงอยู่ด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา สอดคล้องกับ วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา (2550, น.31-36) ที่กล่าวว่า ครูมืออาชีพจะต้องมีลักษณะสำคัญ คือ รักการเรียนรู้ มีความขยัน ศึกษาหาความรู้ ไม่หยุดอยู่กับที่ คิดวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดองค์ความรู้มีการสอนเป็นหลัก สามารถวิเคราะห์พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและนำมาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ลูซิลิโอ โอ (Lucilio, 2004, pp.205-214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบมุมมองระหว่างครูกับผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก พบว่า ครูต้องการโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับเนื้อหาเฉพาะและการหาวิธีการสอนใหม่ๆ เพื่อจะได้นำไปใช้ในชั้นเรียน สอดคล้องกับ ขวัญชัย ปัจจยตา (2555, น.60-65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายขององค์การบริหารของการทำงาน ลักษณะงาน และผลตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจที่น่าสนใจที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น่าจะเป็นเพราะว่า การยอมรับของสังคมมีส่วนทำให้ครูเกิดแรงกระตุ้นที่จะประพฤติและปฏิบัติ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในความสามารถของตนเอง เป็นไปตามแนวความคิด ปณิศา มีจินดา (2553, น.162) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น สอดคล้องกับ เฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg et al., 1959, pp.113-115) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในางานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่

ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553, น.72-80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวะแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า การได้รับความยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวะแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สำหรับความก้าวหน้าในงานนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ครูที่ต้องการความก้าวหน้าในงานจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ อัลเดอร์เฟอร์ (ปณิศา มีจินดา, 2553, น.162) ที่กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็น โอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุธี พนาวร และ จักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย (2553, น.167) ที่กล่าวว่า คนจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า แม้งานจะหนักหรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ หากเป็นงานง่ายๆ ที่ใครๆ ก็ทำได้ ก็คงไม่ต้องตั้งใจอะไรมากนัก ความตั้งใจแน่วแน่จะเกิดได้ก็ตอนที่ได้ทำงานที่ท้าทาย มีมาตรฐานสูงนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554, น.82-84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านลักษณะของงาน ได้แก่ การได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถ

5.5 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ด้านการยอมรับของสังคม มีผลต่อความเป็น

ครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สูงสุด ดังนั้น ผู้บริหาร เพื่อนครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้มีการยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติ และยอมรับในความสามารถสำหรับครูที่ได้ทำประโยชน์ ชื่อเสียง และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของครู มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาที่กำหนดไว้

3) ผู้บริหารควรจะมีมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ท้าทาย พร้อมทั้งให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจ โดยมีการควบคุมที่พอเหมาะ เพื่อให้การทำงานมีความหลากหลาย โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก

5.5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับของสังคมที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2) ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้ตัวแปร คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะงาน

3) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

4) ควรทำการวิจัยแบบผสม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในด้านปัจจัยของที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูการยอมรับของสังคม

5) ควรศึกษารูปแบบของการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยใช้ปัจจัยจูงใจ

บรรณานุกรม

- ขวัญชัย ปัจจัยตา. (2555). การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- จงพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ พุทธิชีวิน. (2553). บทพิสูจน์ครูมืออาชีพ สร้างวัฒนธรรมปฏิบัติคู่ควรกับการให้คุณค่าของสังคม. สืบค้นจาก <http://songkhlathatoday.com/paper/73181>
- ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- โหนทัย อุดมบุญญาภาพ. (2552). คุณลักษณะครูรุ่นใหม่กับการปฏิรูปหลักสูตรผลิตครูในศตวรรษ 21. สืบค้นจาก <http://images.busaramanee.multiply.multiplycontent.com>.
- ดิเรก วรรณเศียร. (2550). การพัฒนาตนเองของครูผู้การเป็นมืออาชีพ. สืบค้นจาก km/pdf/9.pdf.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2553). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ].
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). บริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ปณิศา มีจินดา. (2553). พฤติกรรมผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ.
- ปราณี จันทราราชย์. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครสวรรค์).
- การดี อนันต์นารี. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ฉบับปรับปรุง. ชลบุรี: มนต์วี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มณีนีภา ชุติบุตร. (2550). การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ. สืบค้นจาก http://www.kmresearch.net/datareserch/mon/D_proT.pdf.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). วิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รุ่งอรุณ รักรองรัตน์. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎีนิพนธ์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วรัยพร แสงนภาพวร. (2550). การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2550). ครูมืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น. สืบค้นจาก <http://www.sobkroo.com>
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศศิธร ชันดิขรางกูร. (มีนาคม 2551). การจัดการชั้นเรียนของครูมืออาชีพ. วารสารครูศาสตร์, 1(2): 1-19.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). ครูมืออาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ครูควรมีและควรเป็น. สืบค้นจาก <http://www.kruthacheen.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538682537&Ntype=2>
- สญา ชีระวิชชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน. วารสารศึกษาศาสตร์, 16(1): 15-26.
- สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย. (2546). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: เอราวิชั่นการพิมพ์.
- สารวิน วรรณรัตน์. (2552). คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

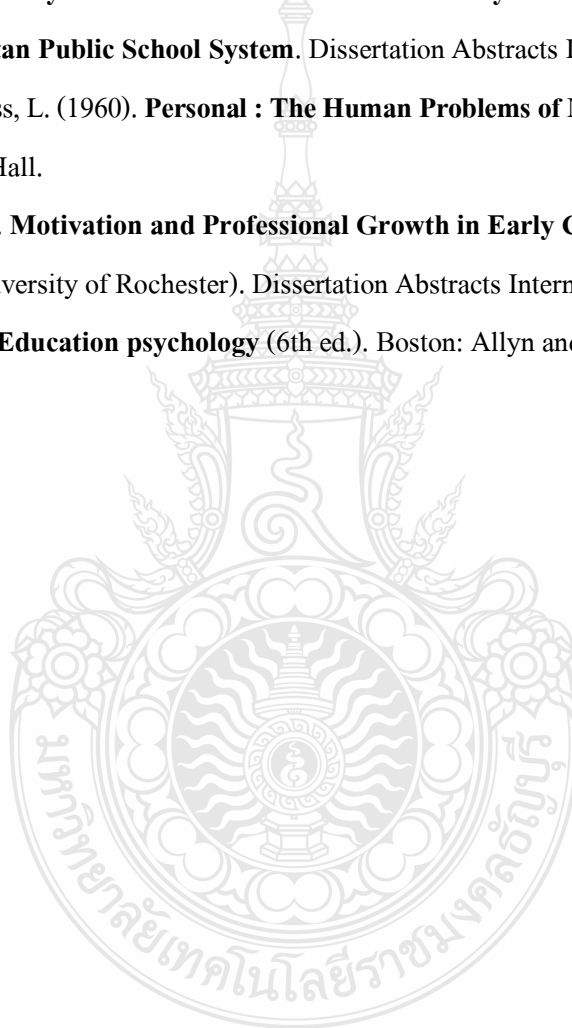
- สุธี พนาวรร และ จักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย. (2553). ฝ่ากั้นอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: ยูบีซีแอลบุ๊กส์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). ปฏิรูปครูผู้ฝึก. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- _____. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2553). แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระยะ 4 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 - 2557). สมุทรปราการ: สำนักงานฯ.
- _____. (10 เมษายน 2555). ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะและผลการประเมิน. สมุทรปราการ: สำนักงานฯ.
- _____. (2555). ปริมาณงานของสถานศึกษา. สมุทรปราการ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. สืบค้นจาก <http://education.dusit.ac.th/QA/articles/doc02.pdf>.
- _____. (2551). ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี. [ม.ป.ท.].
- _____. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2552). ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลกขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2552). รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551-2552. กรุงเทพฯ: เฟลีน สตูดิโอ .
- _____. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2555). นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์กรระดับนานาชาติ. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาวิชาการระหว่างประเทศ ศูนย์พัฒนาการศึกษา ระหว่างประเทศ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (2555). รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนขนาดเล็ก : จังหวัดนครศรีธรรมราช (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2553). คู่มือเส้นทางครุมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอมอร ดวงจันทร์โชติ. (2555). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Bliss, J. R., et al. (1991). **Rethinking Effective Schools : Research and Practice**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. .J. (1990). **Essentials of Psychological Testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Domjan, M. (2006). **The principles of learning and behavior**. Belmont, CA: Thomson.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3): 608.**
- Kwakman, K. (2003). Factors Affecting Teachers' Participation in Professional Learning Activities. **Teacher and Teacher Education, 19(1): 149-170.**
- Lucilio, Lisa. (2004). **Turning Theory into Practice : A Comparison of Professional Development for Secondary Educators Between Teachers and Administrators in the Toledo, Ohio, Catholic Diocese**. Proquest Dissertations and Thesis. (CD-ROM). (Section 0232. Part 0530, AAT 3157714.) pp. 205 - 214.
- McClelland, D. C. (1953). **The Achievement Motive**. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Ogomaka, U., J. (1986). **The Factors Which Notivate California Credentialed Teacher to Teach in Losangeles Archdiocese and High Schools**. Dissertation Abstracts International, 3536-A.
- Northouse, P. G. (2004). **Leadership: Theory and practice** (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

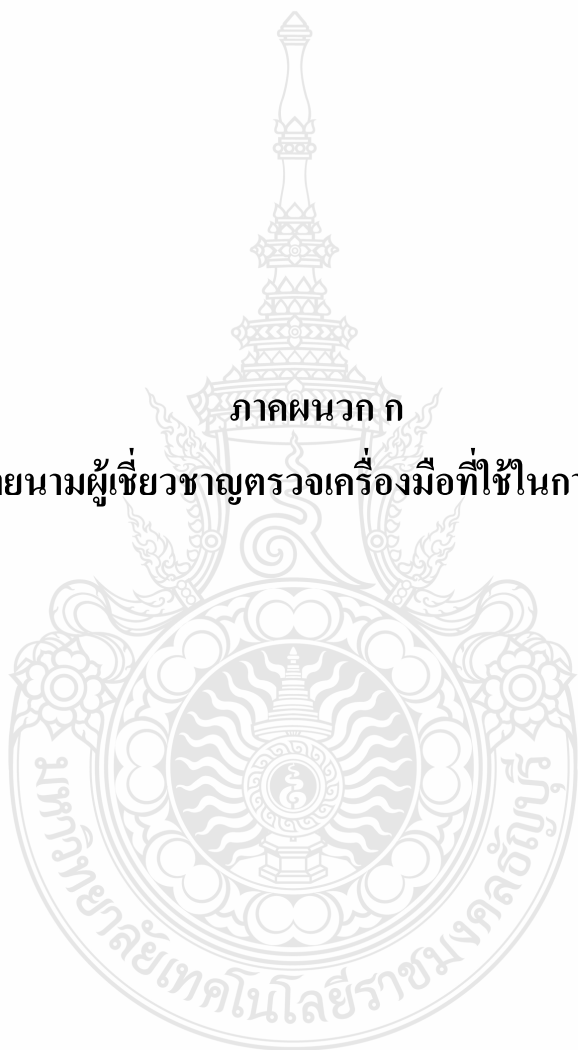
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Quicke. (2000, July). A New Professionalism for a Collaborative Culture of Organizational Learning in Contemporary Society. **Educational Management & Administration**, **28**(3): 299-315.
- Ray, D. S. (1987). **A Study of Motivation Factors of Elementary School Teacher in Metropolitan Public School System**. Dissertation Abstracts International, 48(1): 24-A.
- Strauss, G., and Sayless, L. (1960). **Personal : The Human Problems of Management**. New Jersey: Prentice - Hall.
- Wagner, B. D. (2006). **Motivation and Professional Growth in Early Childhood Teachers**. (Ph.D., University of Rochester). Dissertation Abstracts International, 102 (4): 126-130.
- Woolfolk, A. (1995). **Education psychology** (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน
ภาคศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
ภาคศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.สายพิน สีหรัักษ์ อาจารย์ประจำสาขาหลักสูตรและการสอน
ภาคศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.สุนิสา รื่นเรือง ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
5. นายบุญเลิศ กล่าวหาว่า ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบาง โทลงนอก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

จึงขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบ
แบบสอบถามของท่านจะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อ
การปฏิบัติงาน และสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน
ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายอนุภาพ คุ้มวงษ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในเครื่องหมาย □ เกี่ยวกับเพศตำแหน่งหน้าที่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

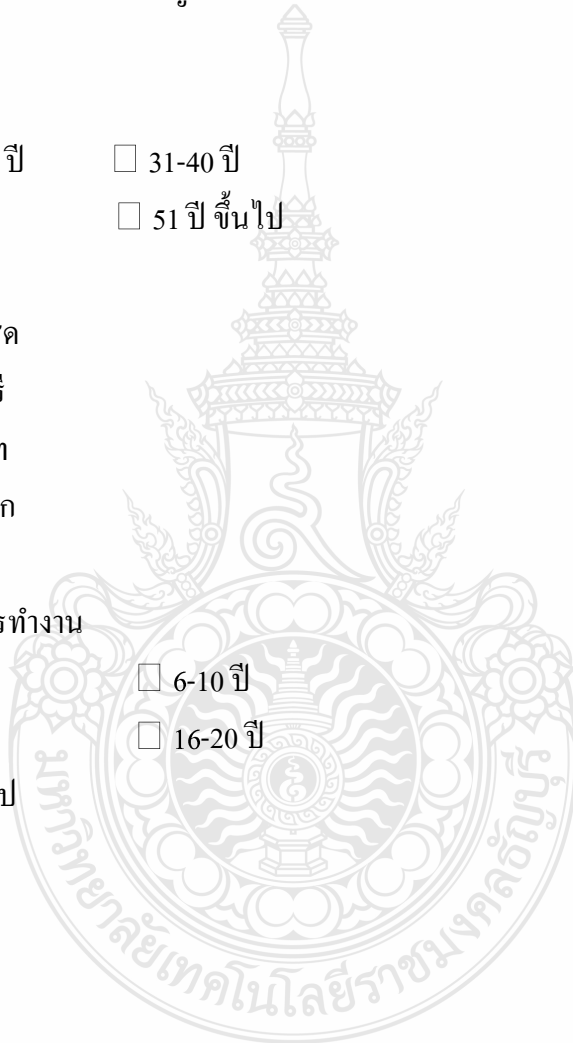
- ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี
 41-51 ปี 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 0-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี
 21 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครูครุในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ที่พิจารณาว่าปัจจัยจูงใจ
ที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาที่เป็นจริง

(5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน						
1	ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวก ในการทำงาน					
2	ท่านมีชั่วโมงที่ทำการสอนมาก					
3	ท่านต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระ การเรียนรู้					
4	ท่านเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน					
5	ท่านต้องแบกรับภาระงานทุกอย่างในโรงเรียน					
6	ท่านทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน					
ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร						
1	โรงเรียนของท่านจัดโครงสร้างงบประมาณได้ อย่างเหมาะสม					
2	โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม					
3	โรงเรียนของท่านการกำหนดเป้าหมายและ นโยบายที่ดี					
4	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ในการวางแผนการทำงาน					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
5	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม กำหนดแนวทางการทำงาน					
6	โรงเรียนของท่านมีคุณภาพ					
ปัจจัยด้านผลตอบแทน						
1	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน ที่เหมาะสม					
2	ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม					
3	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน						
1	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในโรงเรียน					
2	ท่านร่วมมือร่วมพลังในการทำงานของโรงเรียน ให้สำเร็จลุล่วง					
3	ท่านมีการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงาน และกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน					
4	ท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
5	ท่านมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง					
6	ท่านมีผู้บริหารคอยส่งเสริมการทำงานของท่าน					
7	ท่านมีผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหาของครูอย่าง ทันที่					
ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
1	ท่านได้ทำในสิ่งที่ตนรัก					
2	ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบ และถนัด					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
3	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านมีโอกาใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านมีโอกาใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่					
8	ท่านทำให้ครูรักในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้กับครู ในการปฏิบัติงาน					
10	ท่านทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน						
1	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
3	ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง					
4	ท่านรู้สึกว่าการลักษณะงานของท่านไม่เสี่ยงต่อภัย อันตราย					
5	ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยจากองค์กร ของท่าน					
6	ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทางด้านคุณธรรม และ จริยธรรม					
7	ท่านได้พัฒนาประสบการณ์เพื่อเตรียมรับหน้าที่ ใหม่					
8	ท่านปรับปรุงงานของท่านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
9	ผู้บริหารของท่านเห็นควรถือว่าการพัฒนาตัวท่าน นั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
10	ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจาก ท่านผู้บริหาร					
11	ท่านตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ					
ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม						
1	ท่านได้รับการยกย่อง จากสังคมเมื่อท่านประสบ ความสำเร็จ					
2	ท่านได้รับการแสดงความยินดี จากสังคมเมื่อท่าน ประสบความสำเร็จ					
3	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าคิด					
5	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าทำ					
6	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม					



ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตาม
มาตรฐานวิชาชีพครูครุในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ที่พิจารณาว่าความเป็น
ครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาที่เป็นจริง

(5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

ข้อ	การประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ครูมืออาชีพ						
1	ท่านมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ					
2	ท่านสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านยึดถือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน					
5	ท่านเป็นผู้ที่มีความรักในวิชาชีพครู					
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในวิชาชีพครู					
7	ท่านมุ่งพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง					
8	ท่านกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยตนเอง					
9	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู อย่างแท้จริง					
คุณลักษณะของครูมืออาชีพ						
1	ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม					
2	ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับนักเรียน					

ข้อ	การประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
3	ท่านมีวิธีการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	ท่านเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน					
5	ท่านยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน					
6	ท่านมีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น					
7	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ท่านสามารถใช้สื่อทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน					
9	ท่านมุ่งพัฒนา ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง					
10	ท่านพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
11	ท่านพัฒนากระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง					
องค์ประกอบของครูมืออาชีพ						
1	ท่านมีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้					
2	ท่านมีการพัฒนาจิตวิทยาสำหรับครู					
3	ท่านสามารถคิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสาร ข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว					
4	ท่านมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
5	ท่านมีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี					
6	ท่านมีคุณธรรมต่อการปฏิบัติงาน					
7	ท่านมีจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน					
8	ท่านมีความรู้ในการสอน					

ข้อ	การประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
9	ท่านมีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม					
10	ท่านมีการบริหารจัดการในโรงเรียนไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม					
11	ท่านมีการพัฒนาสื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
12	ท่านปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ					
พฤติกรรมของครูมืออาชีพ						
1	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านมีการแสดงออกทางการพัฒนาตนเอง นำ ความรู้ที่ได้มาพัฒนาหลักสูตร					
3	ท่านมีการแสดงออกทางการพัฒนาตนเอง นำ ความรู้ที่ได้มาพัฒนาแผนการสอน					
4	ท่านมีการแสดงออกทางการพัฒนาตนเอง นำ ความรู้ที่ได้มาพัฒนาสื่อการสอน					
5	ท่านมีการฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ ใน การจัดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ					
6	ท่านมีการร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง เพื่อพัฒนา ผู้เรียนร่วมกัน					
7	ท่านมีการร่วมมือกันระหว่างผู้นำชุมชนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนร่วมกัน					
8	ท่านมีความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ					
9	ท่านมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ					

ภาคผนวก ก
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



การหาค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม								
	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 1 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ..... <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2								
1	ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ท่านมีชั่วโมงที่ทำการสอนมาก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ท่านต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ท่านเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ท่านต้องแบกรับภาระงานทุกอย่างในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ท่านทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนของท่านจัดโครงสร้างงบประมาณได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	โรงเรียนของท่านการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	โรงเรียนของท่านมีคุณภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
13	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ท่านร่วมมือร่วมพลังในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	ท่านมีการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ท่านมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ท่านมีผู้บริหารคอยส่งเสริมการทำงานของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ท่านมีผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหของครูอย่างทันท่วงที	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ท่านได้ทำในสิ่งที่ตนรัก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบและถนัด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26	ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27	ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	ท่านมีโอกาใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
29	ท่านมีโอกาใช้ความถนัดของตนเองอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
30	ท่านทำให้ครูรักในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
31	ท่านเป็นตัวอย่างสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
32	ท่านทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
33	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
34	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
35	ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
36	ท่านรู้สึกว่าลักษณะงานของท่านไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
37	ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยจากองค์กรของท่าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
38	ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
39	ท่านได้พัฒนาประสบการณ์เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
40	ท่านปรับปรุงงานของท่านให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารของท่านเห็นควรถือว่าการพัฒนาตัวท่านนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
42	ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจากท่านผู้บริหาร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
43	ท่านตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
44	ท่านได้รับการยกย่อง จากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
45	ท่านได้รับการแสดงความยินดี จากสังคมเมื่อท่านประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
46	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
47	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าคิด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

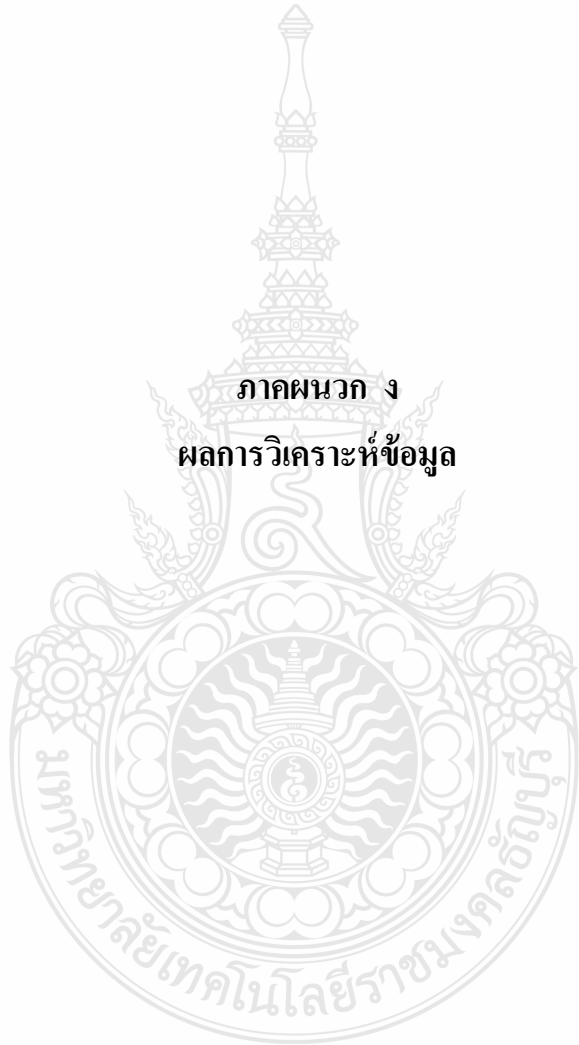
ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
48	ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กล้าทำ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
49	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	1		1	1	1	1	ใช้ได้
50	ท่านมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
51	ท่านสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
52	ท่านยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน	1	1		1	1	1	ใช้ได้
53	ท่านยึดถือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
54	ท่านเป็นผู้ที่มีความรักในวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
55	ท่านเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในวิชาชีพครู	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
56	ท่านมุ่งพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
57	ท่านกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
58	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง	1	1		1	1	1	ใช้ได้
59	ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
60	ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับนักเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
61	ท่านมีวิธีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
62	ท่านเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
63	ท่านยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
64	ท่านมีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น	1	1		1	1	1	ใช้ได้
65	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
66	ท่านสามารถใช้สื่อทันสมัยเพื่อใช้ในการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
67	ท่านมุ่งพัฒนา ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
68	ท่านพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
69	ท่านพัฒนาระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
70	ท่านมีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้	1	1		1	1	1	ใช้ได้
71	ท่านมีการพัฒนาจิตวิทยาสำหรับครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
72	ท่านสามารถคิดวิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหวทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
73	ท่านมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
74	ท่านมีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
75	ท่านมีคุณธรรมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
76	ท่านมีจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
77	ท่านมีความรู้ในการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
78	ท่านมีความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
79	ท่านมีการบริหารจัดการในโรงเรียนไปใช้ได้เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
80	ท่านมีการพัฒนาสื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
81	ท่านปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
82	ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
83	ท่านมีการแสดงออกทางการพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหลักสูตร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
84	ท่านมีการแสดงออกทาง การพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาแผนการสอน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
85	ท่านมีการแสดงออกทาง การพัฒนาตนเอง นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาสื่อการสอน	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
86	ท่านมีการฝึกทักษะกระบวนการคิด วิเคราะห์ ในการจัดการประเมินผลอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
87	ท่านมีการร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง เพื่อ พัฒนาผู้เรียนร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
88	ท่านมีการร่วมมือกันระหว่างผู้นำชุมชน เพื่อ พัฒนาผู้เรียนร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
89	ท่านมีความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
90	ท่านมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	49	11.4	15.1	15.1
หญิง	275	64.1	84.9	100.0
Total	324	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 30 ปี	83	19.3	25.6	25.6
31-40 ปี	185	43.1	57.1	82.7
41-50 ปี	49	11.4	15.1	97.8
51 ปีขึ้นไป	7	1.6	2.2	100.0
Total	324	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	152	35.4	46.9	46.9
ปริญญาโท	172	40.1	53.1	100
ปริญญาเอก	0	0	0	0
Total	324	100.0	100.0	

สถานภาพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ครูผู้สอน	324	100.0	100.0	100.0

ประสบการณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 ปี	192	44.8	59.3	59.3
6 - 10 ปี	121	28.2	37.3	96.6
11 - 15 ปี	7	1.6	2.2	98.8
16 - 20 ปี	1	.2	.3	99.1
21 ปีขึ้นไป	3	.7	.9	100.0
Total	324	100.0	100.0	



ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Statistics

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านบริบทของการทำงาน					
1. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน	324	3	5	4.24	0.62
2. ท่านมีชั่วโมงที่ทำการสอนมาก	324	2	5	4.21	0.70
3. ท่านต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้	324	2	5	4.27	0.73
4. ท่านเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงาน	324	2	5	4.27	0.77
5. ท่านต้องแบกรับภาระงานทุกอย่างในโรงเรียน	324	2	5	4.54	0.67
6. ท่านทำงานอย่างมีความสุขทุกวัน	324	3	5	4.21	0.70
โดยรวม				4.35	0.68
ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร					
1. โรงเรียนของท่านจัดโครงสร้างงบประมาณได้อย่างเหมาะสม	324	2	5	4.41	0.71
2. โรงเรียนของท่านมีการบริหารจัดการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม	324	2	5	4.15	0.89
3. โรงเรียนของท่านการกำหนดเป้าหมายและนโยบายที่ดี	324	2	5	4.11	0.84
4. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	324	2	5	4.22	0.79
5. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางการทำงาน	324	2	5	4.31	0.74

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Statistics

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
6. โรงเรียนของท่านมีคุณภาพ	324	3	5	4.31	0.69
โดยรวม				4.29	0.72
ปัจจัยด้านผลตอบแทน					
1. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม	324	4	5	4.41	0.49
2. ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม	324	3	5	4.37	0.55
3. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างเหมาะสม	324	3	5	4.34	0.47
โดยรวม				4.32	0.54
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
1. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครูในโรงเรียน	324	3	5	4.31	0.64
2. ท่านร่วมมือรวมพลังในการทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จลุล่วง	324	3	5	4.37	0.66
3. ท่านมีการบูรณาการระหว่างกระบวนการทำงานและกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน	324	2	5	4.23	0.72
4. ท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	324	2	5	4.20	0.76
5. ท่านมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	324	3	5	4.34	0.60
6. ท่านมีผู้บริหารคอยส่งเสริมการทำงานของท่าน	324	3	5	4.27	0.68
7. ท่านมีผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหาของครูอย่างทันที่	324	3	5	4.27	0.68
โดยรวม				4.31	0.68

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Statistics

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ปัจจัยด้านลักษณะงาน					
1. ท่านได้ทำในสิ่งที่ตนรัก	324	3	5	3.95	0.82
2. ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ ตนเองชอบและถนัด	324	3	5	3.91	0.83
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	324	2	5	4.05	0.91
4. ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	324	2	5	4.05	0.84
5. ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน	324	3	5	4.05	0.91
6. ท่านมีโอกาใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	324	3	5	3.85	0.86
7. ท่านมีโอกาใช้ความถนัดของตนเอง อย่างเต็มที่	324	3	5	4.08	0.85
8. ท่านทำให้ครูรักในการปฏิบัติงาน	324	4	5	3.97	0.87
9. ท่านเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้กับ ครูในการปฏิบัติงาน	324	3	5	4.01	0.84
10. ท่านทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	324	3	5	4.23	0.95
โดยรวม				3.99	0.87
ปัจจัยด้านลักษณะงาน					
1. ท่านได้ทำในสิ่งที่ตนรัก	324	3	5	3.95	0.82
2. ท่านได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ ตนเองชอบและถนัด	324	3	5	3.91	0.83
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	324	2	5	4.05	0.91
4. ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงาน	324	2	5	4.05	0.84
5. ท่านมีโอกาใช้ความคิดริเริ่มในการ ปฏิบัติงาน	324	3	5	4.05	0.91

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Statistics

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
6. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	324	3	5	3.85	0.86
7. ท่านมีโอกาสใช้ความถนัดของตนเอง อย่างเต็มที่	324	3	5	4.08	0.85
8. ท่านทำให้ครูรักในการปฏิบัติงาน	324	4	5	3.97	0.87
9. ท่านเป็นตัวอย่างสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ครูในการปฏิบัติงาน	324	3	5	4.01	0.84
10. ท่านทำให้ครูพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	324	3	5	4.23	0.95
โดยรวม				3.99	0.87
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน					
1. ท่านมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	324	2	5	4.01	0.86
2. ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	324	2	5	4.08	0.82
3. ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีความมั่นคง	324	2	5	4.15	0.81
4. ท่านรู้สึกว่าลักษณะงานของท่านไม่เสี่ยง ต่อภัยอันตราย	324	2	5	4.12	0.79
5. ท่านได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยจาก องค์กรของท่าน	324	2	5	3.98	0.88
6. ท่านได้รับการอบรมพัฒนาทางด้าน คุณธรรม และจริยธรรม	324	3	5	4.04	0.84
7. ท่านได้พัฒนาประสบการณ์เพื่อเตรียมรับ หน้าที่ใหม่	324	2	5	3.95	0.93
8. ท่านปรับปรุงงานของท่านให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น	324	3	5	4.08	0.82

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถาม

Statistics

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
9. ผู้บริหารของท่านเห็นควรถือว่าการพัฒนา ตัวท่านนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง	324	2	5	3.98	0.99
10. ท่านมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเป็น อย่างดีจากท่านผู้บริหาร	324	3	5	4.04	0.86
11. ท่านตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ	324	2	5	3.85	0.82
โดยรวม				4.03	0.76
ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม					
1. ท่านได้รับการยกย่อง จากสังคมเมื่อท่าน ประสบความสำเร็จ	324	2	5	4.08	0.82
2. ท่านได้รับการแสดงความยินดี จากสังคม เมื่อท่านประสบความสำเร็จ	324	2	5	4.04	0.92
3. ท่านได้รับการให้กำลังใจจากเพื่อน ร่วมงาน	324	3	5	4.04	0.84
4. ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ กล้าคิด	324	2	5	4.11	0.83
5. ท่านมีกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ กล้าทำ	324	2	5	4.11	0.80
6. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม	324	2	5	4.21	0.84
โดยรวม				4.11	0.83

การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
ครูมืออาชีพ					
1. ท่านมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	324	2	5	4.18	0.78
2. ท่านสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพของ ตนเองอย่างสม่ำเสมอ	324	2	5	4.37	0.75
3. ท่านยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการ ปฏิบัติงาน	324	2	5	4.28	0.73
4. ท่านยึดถือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	324	2	5	4.08	0.97
5. ท่านเป็นผู้ที่มีความรักในวิชาชีพครู	324	2	5	4.05	0.80
6. ท่านเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในวิชาชีพครู	324	3	5	4.11	0.80
7. ท่านมุ่งพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนอย่าง แท้จริง	324	2	5	4.24	0.85
8. ท่านกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการ เรียนรู้ด้วยตนเอง	324	2	5	4.11	0.94
9. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของ ความเป็นครูอย่างแท้จริง	324			4.18	0.83
โดยรวม				4.32	0.87
คุณลักษณะของครูมืออาชีพ					
1. ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม	324	2	5	4.18	0.78
2. ท่านสามารถจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับ นักเรียน	324	2	5	4.37	0.75
3. ท่านมีวิธีการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	324	2	5	4.28	0.73
4. ท่านเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน	324	2	5	4.08	0.97
5. ท่านยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของ เด็กแต่ละคน	324	2	5	4.05	0.80

การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครู	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
6. ท่านมีทักษะในการวิจัย เพื่อนำมา ปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิด ประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น	324	3	5	4.11	0.80
7. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	324	2	5	4.24	0.85
8. ท่านสามารถใช้สื่อทันสมัยเพื่อใช้ในการ เรียนการสอน	324	2	5	4.11	0.94
9. ท่านมุ่งพัฒนา ปรับปรุงตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	324	3	5	4.18	0.83
10. ท่านพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	324	4	5	4.31	0.87
11. ท่านพัฒนาระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง	324	4	5	4.36	0.74
โดยรวม				4.23	0.89

Statistics

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y1	Y2	Y3
N Valid	324	324	324	324	324	324	324	324	324	324
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.3503	4.2919	4.3208	4.2718	3.9896	4.0415	4.1091	4.1049	4.1420	4.1764
Std. Deviation	.55508	.56625	.39784	.53929	.71882	.71267	.73224	.56266	.65238	.71245
Minimum	2.60	3.00	3.67	3.00	2.25	2.56	2.43	3.00	3.00	2.25
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	1.000									
X ₂	.745**	1.000								
X ₃	.501**	.644**	1.000							
X ₄	.376**	.594**	.505**	1.000						
X	.837**	.925**	.739**	.752**	1.000					
Y ₁	.566**	.681**	.700**	.516**	.731**	1.000				
Y ₂	.560**	.703**	.595**	.647**	.762**	.919**	1.000			
Y ₃	.589**	.692**	.547**	.594**	.743**	.827**	.917**	1.000		
Y ₄	.702**	.760**	.603**	.581**	.811**	.824**	.916**	.905**	1.000	
Y	.641**	.752**	.643**	.614**	.805**	.940**	.982**	.946**	.951**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 (**P< .01)

ภาคผนวก จ
การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย



ค่าความเชื่อมั่น

ตอนที่ 2

		N	%
Cases	Valid	324	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	324	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	35

ตอนที่ 3

		N	%
Cases	Valid	324	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	324	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	32

ทั้งฉบับ

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	67

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล	นายอนุภาพ คุ้มวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	28 กรกฎาคม 2534
ที่อยู่	119/47 หมู่ 5 ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 36230
การศึกษา	ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดราษฎร์บูรณะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
โทรศัพท์	088-189-1093
อีเมลล์	arnupap5155@hotmail.com

