

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

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

อานูภาพ คุ่มวงษ์ และรุ่งอรุณ รังรองรัตน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
1) ปัจจัยจูงใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 2) การประกอบวิชาชีพครูตาม
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
จูงใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการประกอบ
วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูใน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฏิบัติ
การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน
324 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย
ตามสัดส่วนประชากรแต่ละขนาดของโรงเรียน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อ
การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมาก
สูงสุด คือ การยอมรับของสังคม รองลงมาคือ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, amunap_k@mail.rmutt.ac.th

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประ.ด. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, roongaroon@mutt.ac.th

ความก้าวหน้าในงานและน้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 2) การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติตน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานและน้อยที่สุด คือ ความรู้ 3) ความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ / การประกอบวิชาชีพครู

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the motivational 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 in Fundamental Education Schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2, and 3) the motivational 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 schools under Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. They were drawn from stratified random

sampling and simple random sampling according to the 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 affecting the professional performance of the teachers based on Teacher Professional Standards were overall at a 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 Teacher 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 0.01 level.

Keywords : motivational factors/ teaching profession

บทนำ

ในการบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน แต่ด้านที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรนั้นคือครู เป็นตัวจักรและกลไกที่สำคัญในการสร้างสรรค์งานให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรต้องการครูซึ่งทำหน้าที่หลักทั้งทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ มีความสามารถและทักษะในด้านการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์การเรียนรู้ สัมกับเป็นบุคลากรในวิชาชีพชั้นสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพสมกับความเป็นครู และมีความรู้อย่าลึกซึ้ง กว้างขวางในศาสตร์สาขาที่สอน

การมุ่งใจมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารองค์กรจึงมีภาระงานสำคัญในการบริหารบุคลากรคือ การศึกษาความต้องการของบุคลากร เพื่อที่จะได้ปรับทิศทางการปฏิบัติงานและกำหนดสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจที่เป็นผลรวมของความรู้สึกพึงพอใจหรือทัศนคติในทางบวกของครูและบุคลากรต่องานที่ทำ ต่อผู้ร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ดังนั้น การทำงานของครูและบุคลากร ที่มีขวัญและกำลังใจดี ย่อมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ผลการทำงานย่อมออกมาดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นความสำคัญของการบริหารงานและปัญหาของการบริหารมีนัยต่อการ จึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้น การปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพจะต้องใช้ปัจจัยใจใดบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า

เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ด้าน คือ บริบทของการทำงาน นโยบายขององค์กร ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับของสังคม รายละเอียดดังนี้

1. ด้านบริบทของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในและบรรยากาศในการทำงาน และห้องเรียนที่ดี เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะอาดสงบ และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงบุคลากรที่เพียงพอ ชั่วโมงในการสอน และภาระงานที่ครูได้รับ

2. ด้านนโยบายขององค์กร หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ดีและชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูเกิดการยอมรับ สามารถวัดได้ ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงานสามารถทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรค พร้อมทั้งมีนโยบายการพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่น่าพอใจ เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน มีการสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัลเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนโครงการในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น กริยา ท่าทาง หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ของครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยแต่ละคนมีการทำงานที่สอดคล้องและ

ส่งเสริม พร้อมทั้งมีผู้บริหารคอยรับฟัง และช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

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

6. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง มีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับ สมรรถภาพทางวิชาชีพครู ให้โอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ โดยการฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถมากขึ้นประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต

7. ด้านการยอมรับของสังคม หมายถึง การได้รับการยอมรับของสังคม จากผู้บริหาร เพื่อนครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การให้เกียรติ และความสำคัญ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของตน

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (<http://www.ksp.or.th/ks2013>)

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม

การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง

ความสำคัญของแรงจูงใจ

รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556, หน้า 58) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของแรงผลักดันภายในและภายนอกของมนุษย์เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

Domjan (2006, p. 199) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

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

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้สอน 324 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเขตพื้นที่

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ด้าน คือ บริบทของการทำงาน นโยบายขององค์กร ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับของสังคม

ตัวแปรตาม คือ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีการประพฤติ ปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ของคุรุสภา ประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ด้าน

3. ขอบเขตเวลา

ทำการวิจัยภายในระยะเวลา 12 เดือน คือ ระหว่างวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีหลักการเอกสารวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

4. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 1.00-0.80 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

5. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบราค (Cronbach, 1970, p.161) พบว่า ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ

การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .981

6. ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือวิจัยให้ถูกต้องอีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. ผู้วิจัยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีถึงหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดหมายเวลาเพื่อรับแบบสอบถามกลับคืน

9. ได้รับแบบสอบถามคืนกลับ 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของปัจจัยจุดใจที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ระดับของปัจจัย (n = 324)

ที่	ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู	\bar{x}	S.D.	การแปลความหมาย
1	บริบทของการทำงาน	3.94	0.47	มาก
2	นโยบายขององค์กร	3.98	0.52	มาก
3	ผลตอบแทน	3.90	0.52	มาก
4	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.99	0.50	มาก
5	ลักษณะงาน	3.93	0.52	มาก
6	ความก้าวหน้าในงาน	4.05	0.50	มาก
7	การยอมรับของสังคม	4.07	0.46	มาก
	รวม	3.98	0.48	มาก

พบว่า ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลกระทบต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้การยอมรับของสังคม ($\bar{x} = 4.07$) ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 4.05$) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.99$) นโยบายขององค์กร ($\bar{x} = 3.98$) บริบทของการทำงาน

($\bar{x} = 3.94$) ลักษณะงาน ($\bar{x} = 3.93$) และผลตอบแทน ($\bar{x} = 3.90$)

จากการศึกษาการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ระดับการปฏิบัติ (n = 324)

ที่	การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y)	\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

พบว่า การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.30$) การปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความรู้ ($\bar{x} = 4.00$)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างปัจจัยจูงใจกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยจูงใจกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y
X ₁	1.000							
X ₂	0.732**	1.000						
X ₃	0.691**	0.725**	1.000					
X ₄	0.623**	0.764**	0.658**	1.000				
X ₅	0.679**	0.776**	0.747**	0.790**	1.000			
X ₆	0.624**	0.725**	0.704**	0.727**	0.811**	1.000		
X ₇	0.534**	0.655**	0.575**	0.724**	0.698**	0.754**	1.000	
Y	0.500**	0.607**	0.571**	0.599**	0.659**	0.670**	0.679**	1.000

** p < .01

พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
 จูงใจ (X) กับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐาน
 วิชาชีพครู (Y) ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
 เขต 2 ด้านบริบทของการทำงาน (X₁) นโยบายของ
 องค์การ (X₂) ผลตอบแทน (X₃) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
 (X₄) ลักษณะงาน (X₅) ความก้าวหน้าในงาน (X₆) และ
 การยอมรับของสังคม (X₇) มีความสัมพันธ์กันทางบวก
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยปัจจัยจูงใจ
 ที่มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรทุกตัวมีสูง 11 คู่
 เรียงลำดับตามความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยคือ
 ลักษณะงาน (X₅) และความก้าวหน้าในงาน (X₆) (r_{xy} =
 0.811) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X₄) และลักษณะงาน
 (X₅) (r_{xy} = 0.790) นโยบายขององค์การ (X₂) และ
 ลักษณะงาน (X₅) (r_{xy} = 0.776) นโยบายขององค์การ (X₂)
 และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X₄) (r_{xy} = 0.764)
 ความก้าวหน้าในงาน (X₆) และการยอมรับของสังคม
 (X₇) (r_{xy} = 0.754) ผลตอบแทน (X₃) และลักษณะงาน
 (X₅) (r_{xy} = 0.747) บริบทของการทำงาน (X₁) และ
 นโยบายขององค์การ (X₂) (r_{xy} = 0.732) ความสัมพันธ์
 กับผู้ร่วมงาน (X₄) และความก้าวหน้าในงาน (X₆) (r_{xy} =
 0.727) นโยบายขององค์การ (X₂) และผลตอบแทน
 (X₃) (r_{xy} = 0.725) นโยบายขององค์การ (X₂) และ
 ความก้าวหน้าในงาน (X₆) (r_{xy} = 0.725) ความสัมพันธ์
 กับผู้ร่วมงาน (X₄) และการยอมรับของสังคม (X₇) (r_{xy} =
 0.724) และปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
 ภายในตัวแปรทุกตัวมี 17 คู่เรียงลำดับตามความสัมพันธ์
 จากมากไปหาน้อยคือ ผลตอบแทน (X₃) และความก้าวหน้า
 ในงาน (X₆) (r_{xy} = 0.704) ลักษณะงาน (X₅) และการยอมรับ
 ของสังคม (X₇) (r_{xy} = 0.698) บริบทของการทำงาน (X₁)

และผลตอบแทน (X₃) (r_{xy} = 0.691) บริบทของการทำงาน
 (X₁) และลักษณะงาน (X₅) (r_{xy} = 0.679) การยอมรับ
 ของสังคม (X₇) และความเป็นครูมืออาชีพ (Y) (r_{xy} =
 0.679) ความก้าวหน้าในงาน (X₆) และการประกอบ
 วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) (r_{xy} =
 0.670) ลักษณะงาน (X₅) และการประกอบวิชาชีพครู
 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) (r_{xy} = 0.659)
 ผลตอบแทน (X₃) และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X₄)
 (r_{xy} = 0.658) นโยบายขององค์การ (X₂) และการยอมรับ
 ของสังคม (X₇) (r_{xy} = 0.655) บริบทของการทำงาน (X₁)
 และความก้าวหน้าในงาน (X₆) (r_{xy} = 0.624) บริบทของ
 การทำงาน (X₁) และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X₄)
 (r_{xy} = 0.623) นโยบายขององค์การ (X₂) และการประกอบ
 วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) (r_{xy} =
 0.607) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X₄) และการประกอบ
 วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) (r_{xy} =
 0.599) ผลตอบแทน (X₃) และการยอมรับของสังคม
 (X₇) (r_{xy} = 0.575) ผลตอบแทน (X₃) และการประกอบ
 วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (Y) (r_{xy} =
 0.571) บริบทของการทำงาน (X₁) และการยอมรับของ
 สังคม (X₇) (r_{xy} = 0.534) บริบทของการทำงาน (X₁)
 และการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐาน
 วิชาชีพครู (Y) (r_{xy} = 0.500)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจของครูใน
 สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
 เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือการยอมรับ

ของสังคมความก้าวหน้าในงานความสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงานนโยบายขององค์การบริหารของการทำงาน
ลักษณะงานและผลตอบแทนตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การประกอบวิชาชีพครูตาม
มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
มากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ
การปฏิบัติตนการปฏิบัติงานความรู้มีการปฏิบัติอยู่ใน
ระดับมากตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
จูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า
ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตาม
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์
กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยมีปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครู
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ
ด้านการยอมรับของสังคม (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 ความก้าวหน้าในงาน (X_6)
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 ลักษณะงาน
(X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.659 นโยบาย
ขององค์การ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ
0.607 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.599 ผลตอบแทน (X_3) มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.571 และบริบทของ
การทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ
0.500 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม
อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อยคือการยอมรับของสังคมความก้าวหน้าในงาน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนโยบายขององค์การบริหาร
ของการทำงานลักษณะงานและผลตอบแทนตามลำดับ
ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจที่น่าสนใจที่สุด 3 ลำดับแรกคือการยอมรับ
ของสังคม ความก้าวหน้าในงานความสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงาน

การยอมรับของสังคมในความสามารถจาก
ผู้บริหารผู้ร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะทำให้ครู
รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเป็นแรงผลักดันทำให้ครูเกิด
แรงจูงใจในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้อง
กับควิก (Quicke, 2000, pp. 299 - 315) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรม
องค์การของครูมืออาชีพกับการเรียนรู้ในสังคมร่วมกัน
พบว่าครูมืออาชีพชอบบรรยากาศแบบเป็นกันเองและ
ยอมรับซึ่งกันและกันในความรู้ความสามารถและ
การส่งเสริมบรรยากาศในการร่วมมือกันเป็นสิ่งจำเป็นมาก

สำหรับความก้าวหน้าในงานนั้นเป็นโอกาสที่
จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิตทำให้ครูรู้สึกมั่นคงในงานมี
ความเจริญก้าวหน้าตรงกับแนวคิดของสมาคม
สถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546,
หน้า 210 - 212) ที่กล่าวว่าโอกาสความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนาการมีโอกาส
เลื่อนตำแหน่งจะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นใน
การทำงานองค์การที่มีการขยายงานและมีตำแหน่งเพิ่ม
อยู่เสมอย่อมสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าองค์การที่มี
โอกาสเติบโตช้าและไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

(2553ข, หน้า 15-16) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพของ ผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือ จัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากรโดยจะต้องมี การทำอย่างต่อเนื่องและจะต้องพัฒนาทุกด้านควบคู่ กันไปเพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับวากเนอร์ (Wagner, 2006, pp. 126 - 130) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจ และความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่โดยเขา ได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูบรรจุใหม่ใน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอนพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญใน ทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครูตาม การรายงานตนเองกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน (จากการสังเกต)

สำหรับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้น การทำงานที่มีผู้ร่วมงานที่ดียอมทำให้เกิดความร่วมมือ กันในการทำงานมีการทำงานเป็นทีมพร้อมที่จะ ช่วยเหลือส่งเสริมให้โรงเรียนบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับสมยศนาวิก (2550, หน้า 420) ที่กล่าวว่า ในการทำงานที่มีความร่วมมือที่ดีนั้นย่อมต้องเป็น หน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีมโดย พนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้ง ในระดับแนวตั้งคือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และแนวนอนนั้นก็คือเพื่อนร่วมงานหากพนักงานมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้วเป้าหมายองค์กรก็จะถึง จุดที่ตั้งไว้ได้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 ก, หน้า 12) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่จัดการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไป ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญที่สามารถส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้อของ นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพครูแต่ละคนหรือแต่ละ

ทีมในโรงเรียนจึงควรทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริม กันแบบมืออาชีพซึ่งสอดคล้องกับวากเนอร์ (Wagner, 2006, pp. 126 - 130) ที่ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจและ ความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่พบว่าการ สนับสนุนของผู้บริหารธรรมชาติของงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการประกอบ วิชาชีพ ครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อยคือการปฏิบัติตนการปฏิบัติงานและความรู้

สำหรับการปฏิบัติตนทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรมอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นไป ตามแนวความคิดของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 25 - 38) ที่กล่าวว่า ตัวอย่างที่ดีมีมากกว่าคำสอนครูควรมีการประพฤติ ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและ สังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพสอดคล้องกับ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2553, หน้า 7 - 40) ที่กล่าวว่าเครื่องหมายที่ชี้ให้เห็น ความเป็นวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณลักษณะที่ดีของครู อันเป็นที่ต้องการของสังคมที่ครูต้องมีความรักและ เมตตาต่อศิษย์เสียสละหมั่นเพียรศึกษาปรับปรุงวิธีการสอน เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคนเป็น กำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์เพื่อ ให้ เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนเป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูใช้วิธีการสอนที่ หลากหลายมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลรักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละคนมี

อุดมการณ์ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจของตนเองซึ่งสอดคล้องกับสารวินศรหัตถ์ (2552, หน้า 94 - 98) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่าคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายชื่อและโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายมาตรฐานพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 มาตรฐานและอยู่ในระดับมาก 10 มาตรฐานเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 มาตรฐานแรกได้แก่มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนตามลำดับ

สำหรับการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่จะทำให้ครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนครูจึงต้องมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยมีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางในการปฏิบัติสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (<http://www.ksp.or.th/ksp2013>) ที่กล่าวว่ามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการอันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคมสอดคล้องกับสถาบันพัฒนาความก้าวหน้ากรุงเทพมหานคร (2553, หน้า 105 - 110) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมกรรมการพัฒนางานของครู

มีอาชีพควรทำอย่างมีหลักเกณฑ์และมีการวางแผนล่วงหน้าพร้อมเก็บผลงานการพัฒนายังเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับ เอมอรดวงจันทร์โชติ (2555, หน้า 67 - 71) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกมาตรฐาน

สำหรับความรู้ที่จำเป็นปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทำให้ครูจะต้องมีการพัฒนาประยุกต์บูรณาการความรู้เทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพเป็นไปตามแนวความคิดของ ยนต์ชุ่มจิต (2553, หน้า 145) ที่กล่าวว่าคุณลักษณะของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคที่โลกไร้พรมแดนครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ ๆ ที่แพร่กระจายไปทุกสังคมโลกผู้ที่เป็นครูจะอาศัยความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนจากสถาบันการศึกษาหรือจากตำราเพียงฝ่ายเดียวย่อมไม่เพียงพอจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งอื่น ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อให้มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันดังนั้นหากพิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ควรมีคุณลักษณะดังนี้คือรู้ดี สอนดีมีวิสัยทัศน์เจเนจัดฝึกฝนศิษย์ดวงจิตใฝ่คุณธรรมงามเลิศล้ำด้วยจรรยาเมธีศรัทธาความเป็นครูดำรงอยู่ด้วยศีลสมาธิปัญญาสอดคล้องกับ วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา (2550, หน้า 31 - 36) ที่กล่าวว่าครูมืออาชีพจะต้องมีลักษณะสำคัญคือรักการเรียนรู้อยู่มีความขยันศึกษาหาความรู้ไม่หยุดอยู่กับที่ คิดวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์

และก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มีการสอนเป็นหลักสามารถวิเคราะห์พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและนำมาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ลูซิลิโอ (Lucilio, 2004, หน้า 205 - 214) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบมุมมองระหว่างครูกับผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิกพบว่าครูต้องการโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับเนื้อหาเฉพาะและการสาคติวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อจะได้นำไปใช้ในชั้นเรียนสอดคล้องกับขวัญชัยปัจจุตา (2555, หน้า 60 - 65) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมา

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและการประกอบวิชาชีพ ครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ด้วยสมการพหุคูณ พบว่ามี 3 ปัจจัยคือการยอมรับของสังคม ลักษณะงานและความก้าวหน้าในงานน่าจะเป็นเพราะว่าการยอมรับของสังคมมีส่วนทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะประพฤติและปฏิบัติเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในความสามารถของตนเองเป็นไปตามแนวความคิด (ปณิศ มีจินดา, 2553, หน้า 162) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อมประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือ

การยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ มาสโลว์

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วยเช่นการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นต้นสอดคล้องกับ เฮอริชเบอร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959 , pp. 113-115) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มาจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในงานด้วยกันการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับสุชาติสาธุขันธ์ (2553, หน้า 72 - 80) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวะแหลมฉบังจังหวัดชลบุรีพบว่าการได้รับความยอมรับนับถือมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวะแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี สำหรับความก้าวหน้าในงานนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานครูที่ต้องการความก้าวหน้าในงานจะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับณรงค์ศักดิ์สี (2554, หน้า 82 - 84) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านลักษณะของงาน

ได้แก่ การได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสม
กับความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 2 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านการยอมรับของสังคมมี ผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุทพรปราการ เขต 2 สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารเพื่อนครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควร ส่งเสริมให้มีการยกย่องชมเชยให้เกียรติและยอมรับใน

ความสามารถสำหรับครูที่ได้ทำประโยชน์ชื่อเสียงและ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา ตนเองของครูมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้ พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพและปฏิบัติตนให้ สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาที่กำหนดไว้

3. ผู้บริหารควรจะทำมอบหมายงานให้ตรงตาม ความถนัดของครูเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานที่ท้าทายพร้อมทั้งให้อิสระและ อำนาจในการตัดสินใจโดยมีการควบคุมที่พอเหมาะ เพื่อให้งานมีความหลากหลายโดยยึดผลของ การปฏิบัติงานเป็นหลัก

เอกสารอ้างอิง

ณรงค์ศักดิ์ สาลี. (2554). **แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.**

โณทัย อุดมบุญญาภาพ. (2552). **คุณลักษณะครูรุ่นใหม่กับการปฏิรูปหลักสูตรผลิตครูในศตวรรษ 21.** (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ มีนาคม 10, 2555, จาก <http://images.busaramanee.multiply.multiplycontent.com>.

พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2554). **ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.**

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **วิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

รุ่งอรุณ รักรองรัตน์. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ปรัชญา ดุษฎีนิพนธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศรัณยู ศรีเจริญธรรม. (2556). **ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษจันทบุรี.**

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ เมษายน 7, 2561, จาก <http://education.dusit.ac.th/QA/articles/doc02.pdf>.
- สุชาติ สุขบำรุงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอมอร ดวงจันทร์โชติ. (2555). **การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bliss, J. R. & et al. (1991). **Rethinking Effective Schools : Research and Practice**. New Jersey: Prentice-Hall.
- 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.