

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

**Motivational factors affecting performance based of teaching Profession
Standard of Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office**

ณปภัช ชัยมงคล,

ปฐมพรณ์ อินทรางกูร ณ ออยุธยา และ วิเชียร อินทรสมพันธ์

มหาวิทยาลัยธนบุรี

Napapat Chaimongkol,

Patomporn Indrangkura na Ayudhya and Wichian Intarasompun

Thonburi University, Thailand.

Corresponding Author , E-mail : Napapat1989chaimongkol@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยจูงใจ 2) ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู 3) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครู จำนวน 340 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .520 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .271 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R²adj) เท่ากับ .267 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ 6.868 ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรสามารถพยากรณ์ปัจจัยจูงใจของครู ได้ร้อยละ 26.70

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ; การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

* วันที่รับบทความ : 23 พฤศจิกายน 2566; วันแก้ไขบทความ 7 ธันวาคม 2566; วันตอบรับบทความ : 10 ธันวาคม 2566

Received: November 23, 2023; Revised: December 7, 2023; Accepted: December 10, 2023

Abstract

The objective of this qualitative research was to study 1) the level of Motivational factors. 2) the level of performance based of teaching Profession Standard and 3) the role of Motivational factors affecting performance based of teaching Profession Standard of Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office. The sample group used in this research consisted of 340 teachers by using stratified random sampling according to population proportion the research tools include a questionnaire. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation (S.D.) and Stepwise multiple regression analysis.

The results of the research found that 1) the level of Motivational factors of the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office Overall, the average is at a high level. 2) Level of performance based of teaching Profession Standard of the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office Overall, the average is at a high level and 3) Motivational factors affecting performance based of teaching Profession Standard of the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office Statistically significant at the .01 level with a multiple correlation coefficient of .520, the variable with the highest predictive influence. namely, The Work Itself (X3), Possibility of growth (X6), are a factor that affects the Motivational factors affecting performance based of teaching Profession Standard of the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office It has statistical significance at the .01 level and can predict the Motivational factors. Under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, got 26.27 %.

Keywords: Motivational factors; Performance based of teaching Profession Standard; Samut Sakhon Primary Educational Area Office

บทนำ

ในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี รวมถึงการศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและเป็นปัจจัยหลักในการ ส่งผลด้านการพัฒนาประเทศ สถานศึกษาจึงควรมีการวางแผนการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและท้องถิ่น ตามที่ ก.ค.ศ. มีมติกำหนดภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน 2 ส่วน คือ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง และข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็น ประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ถือเป็นภาระงานที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องยึดถือและปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 กล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตาม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

การบริหารงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กรที่มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ผู้นำเป็นหัวใจหลักขององค์กรที่จะเป็นจุดรวมพลังแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน เพราะผู้นำต้องมีทักษะ มีความรู้มีความเข้าใจในหลักการบริหารและระบบองค์กรสามารถควบคุมจิตใจ ให้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายนโยบายและแผนงานของหน่วยงานที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2555) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานแล้วเกิดความพึงพอใจกับงานที่สามารถทำงานได้จนประสบความสำเร็จ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และสิ่งแวดล้อมได้ดี สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกระตุ้นหรือช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และกษพรพรรณ สุทธิธิรัฐพงศ์ (2562) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพื้นฐานสำคัญในการแสดงพฤติกรรมออกมาบางคนทุ่มเทในการปฏิบัติงานในขณะที่บางคนเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้เกิดแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกสิ่งที่ส่งผลมากที่สุดคือความต้องการดำรงชีพ และปัจจัยสี่ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกายและความปลอดภัยอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ ซึ่งต้องการการยอมรับนับถือ และความเจริญก้าวหน้า ได้รับการยกย่องจากสังคม และการได้รับความสำเร็จความมั่นคงในชีวิต

จากการศึกษาแนวคิด เฮอร์เบิร์ต Hertzberg (1959) ได้นำเสนอไว้ว่า แรงจูงใจมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 6 ประการ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้า และโอกาสที่จะได้รับความรุ่งเรือง ด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 10 ประการ คือ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพของอาชีพ และความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จากทฤษฎีจะเห็นได้ว่าปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษานำทฤษฎีด้านปัจจัยจูงใจมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวิเคราะห์ข้อมูลจึงมีความสำคัญยิ่ง เพื่อให้องค์กรมีความมีความยั่งยืนและเติบโตอย่างมั่นคง ซึ่ง ครู นับเป็นฟันเฟืองหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการจัดการศึกษา ยนต์ ชุ่มจิต (2558) กล่าวว่า ครูที่ดีย่อมส่งผลดีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ดี และยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพคนไทย อันจะก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพของสังคมไทยได้ ปัจจุบันครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากขาดแรงจูงใจและกำลังใจที่ไม่ดีแล้ว การปฏิบัติงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรสอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น เป็นความรู้สึกทางบวกที่ช่วยเสริมแรงการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้จาก อานุกาฬ คุ่มวงษ์ (2561) ศึกษา

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

จากสภาพปัญหา ความจำเป็นและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ จะให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจของครูอยู่ในระดับใด การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับใด และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และปัจจัยจูงใจของครูด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวให้นำมาพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

ระเบียบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2565 จำนวน 102 โรงเรียน จำนวนครูทั้งหมด 2,273 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 1088) อ้างอิงใน (จานินทร์ ศิลปจารุ, 2549 : 47) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 340 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 340 ชุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ จากทฤษฎีของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และ 6) โอกาสที่จะได้รับความรู้เรื่อง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน

โดยผู้วิจัยได้หาคุณภาพของแบบสอบถาม ด้านความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ .993

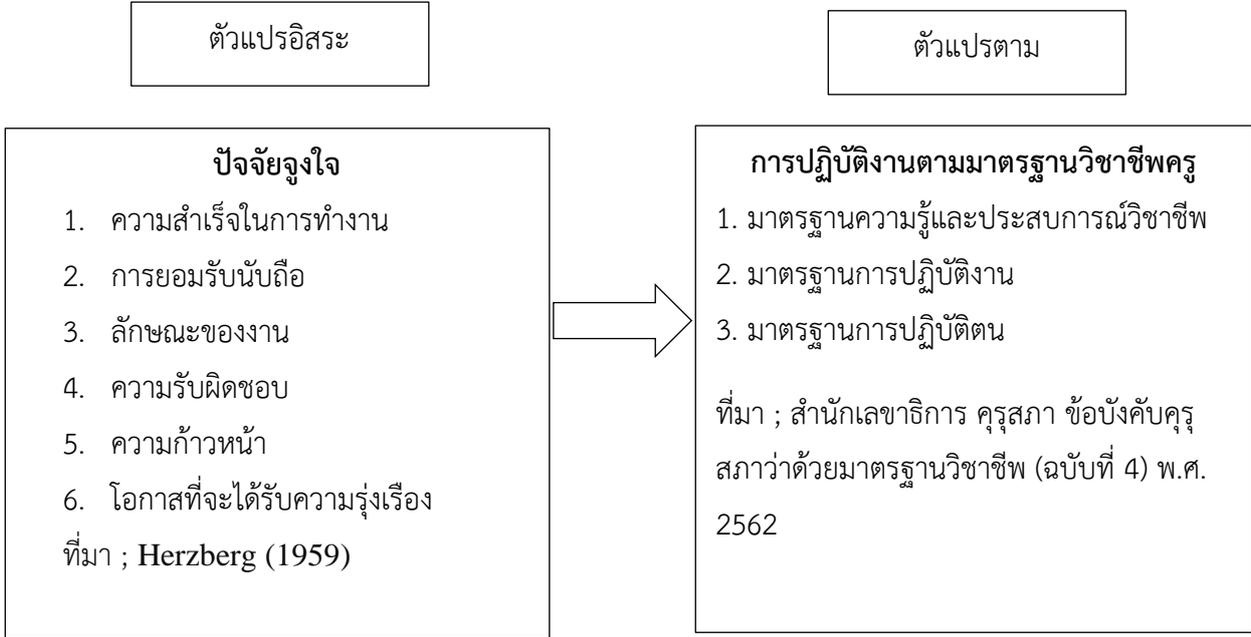
การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาครแต่ละแห่งด้วยตนเอง
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล
5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย เกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (โดยภาพรวม)

(n = 340)

	ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	4.48	0.54	มาก	1
2.	ความรับผิดชอบ	4.34	0.60	มาก	2
3.	โอกาสที่จะได้รับความรู้เรื่อง	4.33	0.67	มาก	3
4.	ลักษณะของงาน	4.33	0.70	มาก	4
5.	การยอมรับนับถือ	4.32	0.72	มาก	5
	รวม	4.36	0.65	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับปัจจัยจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่าความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.60) ส่วนความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62)

2. ผลการวิจัย เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร (โดยภาพรวม)

(n = 340)

	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	4.34	0.63	มาก	1
2.	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.31	0.69	มาก	2
3.	มาตรฐานการปฏิบัติตน	4.25	0.60	มาก	3
	รวม	4.31	0.65	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.63) รองลงมาได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.69) ส่วน มาตรฐานการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60)

3. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
 (n = 340)

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ลักษณะของงาน	1.269	.329	6.602	.000
2. โอกาสที่จะได้รับความรู้เรื่อง	1.327	.303	6.089	.000
3. ค่าคงที่ (Constant)	73.152	-	14.419	.000

R = .520 , R² = .271 , R²_{adj} = .267 , F_{change} = 37.078
 df1 = 1 , df2 = 337 , Sig. < 0.01 , SE est. = 6.868 , a = 73.152

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ลักษณะของงาน(X₃) โอกาสที่จะได้รับความรู้เรื่อง (X₆) สามารถร่วมกันทำนายตัวการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้ร้อยละ 27.10 (R² = .271) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 68.68 (SE_{est} = 6.868) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้ถึงร้อยละ 26.70 (R²_{adj} = .267) ส่วนอีกร้อยละ 73.30 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ลักษณะของงาน (β = .329) รองลงมา ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับความรู้เรื่อง (β = .303)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายตามลำดับของสรุปผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา ความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความก้าวหน้า ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูทำงานเพิ่มมากขึ้น ด้วยการมอบหมายงานภารกิจต่างๆ กำหนดวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน จนเกิดความพึงพอใจแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก Herzberg et al.(1959) อ้างถึงใน ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานของ

บุคลากร การที่จะจูงใจให้คนที่ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บังคับบัญชาควรทำให้งานมีลักษณะ ที่ทำ ท้ายความสามารถ แต่ก็ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะงานที่มีความท้าทายสำหรับบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายสำหรับอีกบุคคลหนึ่งก็ได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรต้องคำนึงถึง ความถนัด ทักษะ และ การศึกษาในงานที่จะปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ทั้งนี้รวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงานหรือ แก้ปัญหาต่างๆ ได้ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดกำลังใจในการ ปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับพรหมพิริยะ พนาสนธิและกรรภา เจริญชันษา (2563) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจของครูในการปฏิบัติงานและ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานของครูในโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีการใช้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์เบิร์ก (Herzberg's two-factors theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ถูกสร้างขึ้นในบริบทของ สังคมตะวันตกเป็นเวลามากกว่า 50 ปีมาแล้วยังคงสามารถใช้อธิบายองค์กรในวงการศึกษไทยในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย แทนทอง (2561: 19) เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นประสบความสำเร็จ และส่งผลดีต่อ ผู้บังคับบัญชาในด้านการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สนพลาย (2564) ได้ทำการวิจัยศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้าน ความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า อานูภาพ คุ่มวงษ์ (2561) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบ วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิจัย พบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วน มาตรฐานการปฏิบัติตน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ นิสา แหละหิม และสุนทรี ไพเราะ (2560) วิจัยพบว่าการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิชากร จันท์แก้ว (2557) กล่าวว่า การพัฒนาการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มาตรฐานที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ครูให้กำหนดอายุเหมาะสม ประกอบด้วย ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น สถานศึกษาจัดตำรา วารสารทางวิชาการเพื่อให้ครูได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการทำผลงานทางวิชาการ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูที่มีความสามารถมีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรให้ความรู้และสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานที่ขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อานุภาพ คุ่มวงษ์ (2561) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับ กันตพัฒน์ ลัทธพิพัฒน์ ดล (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะของงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 27.10 ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากผู้บริหารมีการมอบงานที่มีลักษณะหลากหลายแตกต่างจากภาระงานประจำ ทำให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเป็นความต้องการของครูที่อยู่ภายใต้การถูกจำกัด การทำงานอย่างอิสระ ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้จะทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานอย่างรวดเร็วขึ้น รวมถึงความสุขของครูและบุคลากรที่ส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้อย่างดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ อานุภาพ คุ่มวงษ์ (2561) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและบุคลากร อีกทั้งยังได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการประกอบวิชาชีพและพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดขึ้น คือ จรรยาบรรณต่อ

ตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ จรรยาบรรณต่อสังคม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการศึกษาพัฒนางานด้วยการดำเนินการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ในระหว่างการทำงาน และส่งเสริมให้ครูสร้างงานเชิงประจักษ์ เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาครู ให้มีทักษะด้านการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้อิสระในการปฏิบัติงานและการ ตัดสินใจแก่ครูและบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กันตพัฒน์ ลัทธ์พิพัฒน์ดล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของคณาจารย์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัด สงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทิชากร จันทร์แก้ว. (2557). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- นินา แหละหิม และสุนทรีย วรณไพเราะ. (2560). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ
- ปฐมวงค์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวงตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

- พรหมพิริยะ พนาสนธิ์. และกรประภา เจริญชันษา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจของครูในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับบทบาทหน้าที่ของครูในการทำงานของครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : มนต์รี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2557). **TEACHERS MODEL**. ออนไลน์. สืบค้นวันที่ 11 มีนาคม 2566. แหล่งที่มา : <http://www.kruinter.com/file/28020140822205011-%5Bkruinter.com%5D.pdf>
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). *วิชาชีพครู*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- อานุกาพ คุ่มวงษ์. (2562). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อัญชลี สนพลาย. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*. 2ndEd., New York : Harper andRow.