

แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครู  
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

พิมพ์อภัยพร ลืมศิลา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
เมษายน 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ พิมพ์อัชฌิพร ลิมศิลา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ดร.สาวิตรี บินธุสนต์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ดร.วราภรณ์ ช้องเกี่ยวพันธุ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐู่แทนคุณ)

.....กรรมการ  
(ดร.สาวิตรี บินธุสนต์)

.....กรรมการ  
(ดร.วราภรณ์ ช้องเกี่ยวพันธุ์)

.....กรรมการ  
(ดร.กฤษณา โพธิสารัตนะ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่..... เดือน .....พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร. สาวิตรี บิณฑสันต์ และ ดร. วราภรณ์ ข้องเกี่ยวพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่คอยเป็นกำลังใจ และให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้ทำการวิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ และ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ การเรียนการสอนที่มีค่ายิ่ง

สุดท้ายนี้ขอรำลึกพระคุณของ บิดา มารดา ผู้เป็นที่รักและมีพระคุณอันใหญ่หลวง ที่ให้กำเนิด ให้สติปัญญา ให้ความรักและความห่วงใย ให้การส่งเสริมสนับสนุนในความเจริญก้าวหน้า และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ทำการวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา ขอขอบคุณพี่น้องและบุคคล ในครอบครัวทุกท่าน รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ทำการวิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

พิมพ์อักษร พิมพิลา

56710212: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน/ การพัฒนาตนเอง/ มาตรฐานวิชาชีพครู

พิมพ์อักษิพร ถิ่นศิลา: แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง (MOTIVATION AND SELF-DEVELOPMENT NEEDS IN ACCORDANCE WITH THE STANDARDIZATION OF TEACHERS OF A PRIVATE SCHOOL IN RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สาวิตรี บิณฑสันต์, Ph.D., และวารภรณ์ ช้องเกี่ยวพันธ์, Ph.D., 132 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้กลุ่มประชากรที่เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีสัญชาติไทย จำนวนทั้งหมด 74 คน ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความต้องการในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมากที่สุดในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยรวม กลุ่มเพศหญิง ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวนปีในการทำงาน มากกว่า 15 ปี สอนสาขาสังคมศาสตร์ และ ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6 มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ในด้านความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า เพศหญิง ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวนปีในการทำงาน 11-15 ปี สอนอยู่ในสาขาภาษาไทย และสอนอยู่ในระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6 มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูมากที่สุด และพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

56710212: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE; M.B.A.  
(BUSINESS ADMINISTRATION FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: MOTIVATION/ SELF-DEVELOPMENT/ TEACHER PROFESSIONAL  
STANDARD

PIM-AKSIPORN LIMSILA: MOTIVATION AND NEEDS FOR SELF-  
DEVELOPMENT TO ACHIEVE TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS OF TEACHERS  
IN A PRIVATE SCHOOLS RAYONG PROVINCE. THESIS ADVISORS: SAWITREE  
BINTASAN, PH.D. AND WARAPORN KONGKIEWPHAN, PH.D. 132 P. 2016.

The present study aims to compare level of opinions towards motivation to work and levels of opinions towards needs for self-development to achieve teacher professional standards of teachers in a private school, Rayong Province. The comparison was classified by the personal factors. Population include 74 Thai teachers who worked for a private school in Rayong Province. A questionnaire was an instrument in this study. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The relationship of variables were tested by using Pearson Correlation Coefficient.

The finding showed that overall motivational factors were rated in the high level. The factors found being rated in the highest level were job specifications. In addition, the overall needs to achieve teacher professional standard were in the high level. The educational innovation and information technology were found being rated in the highest level. The results from the comparison of opinion towards motivation among groups suggested that female (who were over 51 year-old, had more than 15 years of experience, and taught social sciences for grade 7-12) had the highest level of motivation to achieve teacher professional standard. Meanwhile, female (who were 41-50 year-old, had 11-15 years of teaching experience, and taught Thai language for grade 7-12) were found the highest level of needs to develop themselves for teacher professional standard. Besides, motivation was found a relationship with the needs for self-development to achieve teacher professional standard at the significance level of 0.05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
สมมติฐานการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
ขอบเขตการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	8
ประวัติของโรงเรียน .....	8
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	8
แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ.....	23
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
การกำหนดกลุ่มประชากร .....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	44
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	46
การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล .....	47
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	47
4 ผลการศึกษา.....	49

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	50
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน.....	52
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพครู.....	60
ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจ ในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	67
ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.	80
ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของครูกับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู .....	94
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	96
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผลการวิจัย.....	101
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	106
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	107
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก .....	112
ภาคผนวก ก .....	113
ภาคผนวก ข.....	122
ภาคผนวก ค.....	127
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	132

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู .....	10
2-2 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้าน จรรยาบรรณต่อตนเอง.....	18
2-3 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้าน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ.....	19
2-4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้าน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ .....	21
2-5 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้าน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ .....	22
2-6 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม.....	23
4-1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ .....	50
4-2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามช่วงอายุ.....	50
4-3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามจำนวนปีในการทำงาน ...	51
4-4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสาขาที่สอน .....	51
4-5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับชั้นที่สอน .....	52
4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงาน.....	53
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	54
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ .....	54
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	55
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงานด้านความก้าวหน้า .....	56



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงานด้านความรับผิดชอบ.....	57
4-12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร.....	57
4-13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	58
4-14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน .....	59
4-15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจิตใจ ในการทำงานด้านสภาพการทำงาน .....	59
4-16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู .....	60
4-17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความ ต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านภาษาและเทคโนโลยี สำหรับครู.....	61
4-18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความ ต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านพัฒนาหลักสูตร.....	62
4-19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความ ต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้.....	63
4-20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความ ต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านจิตวิทยาสำหรับครู.....	64
4-21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความ ต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมิน ผลการศึกษา .....	64
4-22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความ ต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการใน ห้องเรียน .....	65

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการวิจัยทางการศึกษา.....	65
4-24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.....	66
4-25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านความเป็นครู .....	67
4-26 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเพศของครูผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
4-27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ.....	69
4-28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน .....	71
4-29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สอน .....	74
4-30 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน .....	78
4-31 ผลการทดสอบปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับเพศของครูผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
4-32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ.....	82
4-33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน .....	84
4-34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สอน .....	88
4-35 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน .....	92

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-36 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู .....	94

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2-1 แผนภาพแสดงสาเหตุของการเกิดแรงจูงใจ .....	24
2-2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก.....	30

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ทำหน้าที่คล้ายกับสถาบันครอบครัวโดยทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้การอบรม สั่งสอน และเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพของสังคม และประเทศชาติต่อไป ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในสังคมนั้นจะต้องเริ่มพัฒนาที่ตัวครูที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถานศึกษาแม้ว่าสถานศึกษาจะได้คัดเลือกครูที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติที่ตรงตามความต้องการ แต่เมื่อระยะเวลาและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่ครูมีอยู่ก็อาจจะไม่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อตัวนักเรียนที่จะเติบโตเป็นอนาคตของชาติ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาการทางด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังนั้นการพัฒนาครูจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทางการศึกษา เพราะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และการร่วมมือจากครูโดยทั้งสิ้น หากครูในสถานศึกษาคือศักยภาพขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะทำให้สถานศึกษาขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ โดยสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูเปิดโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมตลอดเวลาเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

วิชาชีพครูนั้น ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการประกอบวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุม ดูแล การประกอบวิชาชีพครูให้คงไว้ซึ่งความถูกต้อง ความมีเกียรติ และศักดิ์ศรี และเพื่อนำพาเด็ก และเยาวชนซึ่งเป็นอนาคตของชาติไปสู่การพัฒนาตามกระแสโลกาภิวัตน์ ได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และยั่งยืน โดยสร้างความตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการมีมาตรฐานวิชาชีพจะเป็นเครื่องมือสำหรับตรวจสอบคุณภาพครูได้อย่างเป็นระบบและช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง โดยคุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน ได้แก่

- 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
- 2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน
- 3) มาตรฐานปฏิบัติตน (สำนักมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา, 2556)

สำหรับโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยนั้นเป็นโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งปัจจุบันพบว่า การส่งครูเข้ารับการอบรม หรือพัฒนายังมีจำนวนครั้งที่อบรมค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับโรงเรียนอื่น โดยจัดให้มีการอบรมเพียงภาคเรียนละหนึ่งครั้ง และการเข้ารับการอบรม สัมมนายังอยู่ภายใต้ขอบเขตที่จำกัดไม่ทั่วถึง โดยผู้ที่เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่จะเป็นครูระดับหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าสายชั้น ซึ่งทำให้ครูผู้สอนที่ได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรมน้อยเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันในระหว่างครูผู้สอน และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการสอนและส่งผลกระทบต่อนักเรียน นอกจากนี้ในส่วนของหัวข้อในการอบรม สัมมนาไม่มีความหลากหลาย และยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครูเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังขาดการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการอบรม สัมมนา มาต่อยอดเพื่อให้ครูและนักเรียนได้ประโยชน์อย่างแท้จริง ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงทำขึ้นเพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจของครู และความต้องการการพัฒนาตนเองของครู ตามมาตรฐานที่คุรุสภากำหนดขึ้น ตลอดจนศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านความรู้ เพื่อสำหรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาครูให้มีศักยภาพ เพื่อให้ให้นักเรียนเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีศักยภาพของประเทศชาติ และเพื่อให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับ และเชื่อถือจากสังคม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู และระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับแรงจูงใจในการทำงาน และยกระดับคุณภาพของครูภายในโรงเรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู

## ขอบเขตการวิจัย

### ประชากร

ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 74 คน

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

#### 1. ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ ช่วงอายุ จำนวนปีที่ทำงาน สาขาวิชาที่สอน ช่วงชั้นที่สอน

#### 2. ตัวแปรตาม

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงานการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าความรับผิดชอบและปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และสภาพการทำงาน

2.2 มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ 9 มาตรฐาน ได้แก่

2.2.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

2.2.2 การพัฒนาหลักสูตร

2.2.3 การจัดการเรียนรู้

2.2.4 จิตวิทยาสำหรับครู

2.2.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา

2.2.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

2.2.7 การวิจัยทางการศึกษา

2.2.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.2.9 ความเป็นครู

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการในพัฒนาตนเองของครูตามมาตรฐาน



วิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการปฏิบัติตน แต่เนื่องจากการพัฒนาครูจะเน้นที่การอบรม สัมมนา ซึ่งจะอยู่ในขอบเขตของการพัฒนาด้านมาตรฐานความรู้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเฉพาะความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ซึ่งประกอบไปด้วย 9 มาตรฐานเท่านั้น โดยในส่วนของ ประสบการณ์ด้านวิชาชีพนั้นเนื่องจากประสบการณ์ด้านวิชาชีพคือการปฏิบัติการสอนในระหว่างเรียน โดยต้องปฏิบัติการสอนในสาขาวิชาเฉพาะซึ่งอยู่ในหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานภายใน โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง  
มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนด

มาตรฐานด้านความรู้ หมายถึง การมีคุณวุฒิที่ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่น ๆ ที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ 9 ด้าน

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการด้านต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพ  
การอบรม สัมมนา หมายถึง การเข้ารับการอบรม และสัมมนาในหัวข้อที่มีความเกี่ยวข้องกับมาตรฐานด้านความรู้ที่กำหนดในมาตรฐานวิชาชีพครู

ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกันได้แก่

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกของการที่ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่ได้รับความเชื่อมั่นและมีศรัทธาจากบุคคลอื่นและร่วมงานด้วยกันหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาที่ตนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานในหน้าที่การที่ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองและเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ได้มีโอกาสเลื่อนขั้นตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นและการ ได้มีโอกาสศึกษาต่อดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่

ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่การที่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองได้รับ โอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามลำพังด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากจนเกินไป

นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักการและระเบียบปฏิบัติของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองกับผู้ร่วมงานด้วยกันกับผู้บังคับบัญชามีความสามัคคีกลมเกลียวสามารถทำงานร่วมกันได้ดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างนันทมิตร

เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินต่าง ๆ ที่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองได้รับเช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงค่าพาหนะและเงินสวัสดิการอื่น ๆ

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม กฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยานพาหนะเครื่องมือสื่อสารเพียงพอต่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู หมายถึง ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานได้

การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ สภาพสังคม และผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบกิจกรรมในการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการได้อย่างสมวัย และเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จิตวิทยาสำหรับครู หมายถึง การใช้ความรู้ทางด้านจิตวิทยาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียน การช่วยเหลือผู้เรียน การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ตลอดจนการแนะนำให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน

การวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง การเลือกใช้วิธีการ หรือ เครื่องมือ ในการวัด การประเมินผลทางการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

การบริหารจัดการในห้องเรียน หมายถึง การสร้างเสริมบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การใช้ทักษะในการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ตลอดจนการจัดการกับ

พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้เรียน

การวิจัยทางการศึกษา หมายถึง การออกแบบ การใช้สถิติ การศึกษาค้นคว้างานวิจัย  
ตลอดจนการทำวิจัยเพื่อนำไปพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง การใช้ การออกแบบ  
เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมตลอดจนแสวงหาแหล่งเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้  
ของผู้เรียน

ความเป็นครู หมายถึง การกระทำตนให้เป็นบุคคลต่อการเรียนรู้และใส่ใจทางวิชาการ  
มีความศรัทธาต่อวิชาชีพ อุดหนุน รักและเมตตาต่อศิษย์ ตลอดจนประพฤติปฏิบัติ  
จรรยาบรรณวิชาชีพ และมีคุณลักษณะครูที่ดี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครู  
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

1. ประวัติของโรงเรียน
2. มาตรฐานวิชาชีพครู
3. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเอง
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ประวัติของโรงเรียน

โรงเรียนแห่งนี้ก่อตั้งขึ้นเมื่อประมาณ 80 ปีที่ผ่านมา โดยชาวจีนที่เล็งเห็นความสำคัญของการเรียนภาษาจีนและวัฒนธรรมจีน ต่อมาจึงได้มีการรวบรวมเงินบริจาคเพื่อซื้อที่ดิน และก่อสร้างอาคารเรียน ณ บริเวณถนน บุญศิริ และได้ปิดกิจการลงหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง และได้เปิดกิจการขึ้นอีกครั้งในปี พ.ศ. 2490 โดยคณะกรรมการโรงเรียนชุดแรก ในปี พ.ศ. 2521 ได้รับอนุญาตขยายชั้นเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 5-6 โดยมีจำนวนนักเรียนประจำประมาณ 200 คน และรวมนักเรียนไป-กลับ จำนวน 400 คน ต่อมาในปี พ.ศ. 2543 ประธานคณะกรรมการโรงเรียนได้เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการ คณะครู จนได้รับรองมาตรฐานการศึกษาจากการประเมินภายนอกของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับเกียรติจากอุปทูตสาธารณรัฐประชาชนจีนประจำประเทศไทย และภริยา ในพิธีเปิดป้าย และในปี พ.ศ. 2552 โรงเรียนได้ขยายระดับการศึกษา โดยเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจุบันโรงเรียนได้เปิดทำการเรียนการสอนในระดับอนุบาล-ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีจำนวนนักเรียน 2,241 คน

#### มาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา (2556) ระบุว่าวิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชน โดยต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ที่ประกอบวิชาชีพต้องผ่านการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ ก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ โดยมีข้อแตกต่างจากอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้

สำเร็จโดยมุ่งหวังผลตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา ได้รับการศึกษาอบรมอย่างเพียงพอ มีอิสระในการใช้วิชาชีพภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ อีกทั้งยังมีสถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ เป็นศูนย์กลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณวิชาชีพ

#### **การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม**

วิชาชีพทางการศึกษา นอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งจะต้องประกอบวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่สาธารณชนแล้ว ยังมีบทบาทที่สำคัญต่อสังคม และความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ คือ

1. สร้างสรรค์พลเมืองดีของประเทศ
2. พัฒนาทรัพยากรของมนุษย์
3. สืบทอดวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

จากบทบาทสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงกำหนดแนวทางในการกำกับดูแลรักษาและพัฒนาทางการศึกษา โดยกำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพรวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมประกอบด้วย

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมจะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพรวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น

#### **ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดที่ว่าด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สำหรับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อที่จะสามารถสร้างความเชื่อมั่น และสร้างความศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญต่อวิชาชีพทางการศึกษาทั้งยังกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้นเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

### มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

### มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ตารางที่ 2-1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู

มาตรฐานความรู้	มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ
มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้	ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีและผ่านเกณฑ์การประเมิน
1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	ปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่
2. การพัฒนาหลักสูตร	คณะกรรมการคุรุสภากำหนด
3. การจัดการเรียนรู้	ดังต่อไปนี้
4. จิตวิทยาสำหรับครู	1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา	2. การปฏิบัติการสอนใน
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน	สถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ
7. การวิจัยทางการศึกษา	
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	
9. ความเป็นครู	

## สาระความรู้และสมรรถนะของครู

### 1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

#### 1.1 สาระความรู้

##### 1.1.1 ภาษาไทยสำหรับครู

##### 1.1.2 ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู

##### 1.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

#### 1.2 สมรรถนะ

1.2.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

##### 1.2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

### 2. การพัฒนาหลักสูตร

#### 2.1 สาระความรู้

##### 2.1.1 ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา

##### 2.1.1 ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

##### 2.1.1 วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

##### 2.1.4 ทฤษฎีหลักสูตร

##### 2.1.5 การพัฒนาหลักสูตร

##### 2.1.6 มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

##### 2.1.7 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

##### 2.1.8 ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

#### 2.2 สมรรถนะ

##### 2.1.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

##### 2.1.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

##### 2.2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

##### 2.2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร

### 3. การจัดการเรียนรู้

#### 3.1 สาระความรู้

##### 3.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน

- 3.1.2 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
- 3.1.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 3.1.4 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 3.1.5 การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม
- 3.1.6 เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
- 3.1.7 การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
- 3.1.8 การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 3.1.9 การประเมินผลการเรียนรู้

### 3.2 สมรรถนะ

- 3.2.1 สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค
- 3.2.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
- 3.2.3 สามารถเลือกใช้พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 3.2.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับ

การเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

## 4. จิตวิทยาสำหรับครู

### 4.1 สาระความรู้

- 4.1.1 จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
- 4.1.2 จิตวิทยาการศึกษา
- 4.1.3 จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

### 4.2 สมรรถนะ

- 4.2.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 4.2.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 4.2.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4.2.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

## 5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

### 5.1 สาระความรู้

- 5.1.1 หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- 5.1.2 การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา
- 5.1.3 การประเมินตามสภาพจริง
- 5.1.4 การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน



5.1.5 การประเมินภาคปฏิบัติ

5.1.6 การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

5.2 สมรรถนะ

5.2.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง

5.2.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ

หลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

6.1 สารความรู้

6.1.1 ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ

6.1.2 ภาวะผู้นำทางการศึกษา

6.1.3 การคิดอย่างเป็นระบบ

6.1.4 การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

6.1.5 มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร

6.1.6 การติดต่อสื่อสารในองค์กร

6.1.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน

6.1.8 การประกันคุณภาพการศึกษา

6.1.9 การทำงานเป็นทีม

6.1.10 การจัดทำโครงการทางวิชาการ

6.1.11 การจัดโครงการฝึกอาชีพ

6.1.12 การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา

6.1.13 การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

6.1.14 การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

6.2 สมรรถนะ

6.2.1 มีภาวะผู้นำ

6.2.2 สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน

6.2.3 สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ

6.2.4 สามารถในการประสานประโยชน์

6.2.5 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

7.1 สารความรู้

- 7.1.1 ทฤษฎีการวิจัย
- 7.1.2 รูปแบบการวิจัย
- 7.1.3 การออกแบบการวิจัย
- 7.1.4 กระบวนการวิจัย
- 7.1.5 สถิติเพื่อการวิจัย
- 7.1.6 การวิจัยในชั้นเรียน
- 7.1.7 การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- 7.1.8 การนำเสนอผลงานวิจัย
- 7.1.9 การค้นคว้าศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 7.1.10 การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
- 7.1.11 การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

## 7.2 สมรรถนะ

- 7.2.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 7.2.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

## 8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

### 8.1 สาระความรู้

- 8.1.1 แนวคิดทฤษฎีเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
- 8.1.2 เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 8.1.3 การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 8.1.4 แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
- 8.1.5 การออกแบบการสร้างการนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม

### 8.2 สมรรถนะ

- 8.2.1 สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 8.2.2 สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 8.2.3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

## 9. ความเป็นครู

### 9.1 สาระความรู้

9.1.1 ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู

9.1.2 พัฒนาการของวิชาชีพครู

9.1.3 คุณลักษณะของครูที่ดี

9.1.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

9.1.5 การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู

9.1.6 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ

9.1.7 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

9.1.8 จรรยาบรรณของวิชาชีพครู

9.1.9 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

## 9.2 สมรรถนะ

9.2.1 รักเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน

9.2.2 อุดทนและรับผิดชอบ

9.2.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ

9.2.4 มีวิสัยทัศน์

9.2.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู

9.2.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

### มาตรฐานประสบการณ์ของครู

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นระยะเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ และ สมรรถนะของครูการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

สาระการฝึกทักษะ

1. การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา

2. ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียนโดยการสังเกต สัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลและ

นำเสนอผลการศึกษา

3. มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรรวมทั้งการนำหลักสูตร

ไปใช้

4. ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา

5. ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยเข้าไปมีส่วนร่วม  
ในสถานศึกษา

6. การจัดทำโครงการทางวิชาการ

สมรรถนะสมรรถนะ

1. สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน
2. สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้
3. สามารถฝึกปฏิบัติการสอนตั้งแต่การจัดทำแผนการสอนปฏิบัติการสอนประเมินผล

และปรับปรุง

4. สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

1. สาระการฝึกทักษะ
2. การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
3. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การจัดกระบวนการเรียนรู้
5. การเลือกใช้การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้
6. การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้
7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
8. การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
9. การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
10. การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้
11. การสัมมนาทางการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
2. สามารถประเมินปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของ

ผู้เรียน

3. สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4. สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

**มาตรฐานการปฏิบัติงาน**

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง  
การพัฒนาตน โดยการศึกษาค้นคว้า เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนเข้าร่วม

กิจกรรมทางวิชาการที่ทางองค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกปฏิบัติ หรือกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ อย่างรอบคอบด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอนบันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยการให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ได้ด้วยตนเองจะนำไปสู่ค่านิยม และคุณลักษณะนิสัยที่จะเกิดแก่ตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การนำเสนอผลการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งได้มาจากการจัดการเรียนการสอนอย่างครอบคลุมถึงเหตุปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดกับผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. นวัตกรรมการเรียนการสอน หรือเทคนิควิธีการที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ตลอดจนขั้นตอนหรือวิธีการใช้นวัตกรรม หรือเทคนิควิธีการนั้น ๆ
3. ผลลัพธ์ที่เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด
4. ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การประพฤติ ให้เหมาะสมกับผู้ประกอบวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงจริยธรรม กิริยาวาจา อีกทั้งบุคลิกภาพ การแต่งกาย เพื่อให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนยอมรับในความรู้ความสามารถ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของสถานศึกษาและร่วม

รับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน ตลอดจนร่วมมือกับชุมชนในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะพัฒนางานของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศตามสถานการณ์ปัจจุบันอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา และพัฒนาตนเอง พัฒนาด้านการงาน ตลอดจนพัฒนาสังคม ได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้จากปัญหา หรือความจำเป็นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในกิจกรรมการเรียน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอย่างถาวร อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการแก้ปัญหของครูอีกแบบหนึ่ง โดยเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสในการพัฒนาครู โดยเป็นการพัฒนาให้ครูมองสถานการณ์ในหลายแง่มุม เพื่อให้สามารถมองเห็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ โอกาส และแก้ปัญหาอย่างมีสติ

#### มาตรฐานการปฏิบัติตน

##### 1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

1.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง และต้องพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคมและการเมือง

ตารางที่ 2-2 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
1. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมและสมกับสถานภาพ	1. ข้องเกี่ยวกับเสพสิ่งเสพติด และอบายมุข จนขาดสติ หรือแสดงกิริยาไม่สุภาพอันเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามวัฒนธรรมและประเพณีไทย	2. มีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ หรือประพฤติผิดทางชู้สาว

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด	3. ขาดความกระตือรือร้น และความรับผิดชอบ
4. ศึกษา หาความรู้ วางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างสม่ำเสมอ	4. จัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ
5. ค้นคว้า แสวงหา และนำเทคนิคด้านวิชาชีพที่พัฒนาและก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับมาใช้ แก่ศิษย์และผู้รับบริการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์	5. ขัดขวางการของพัฒนาองค์การจนนำมาซึ่งความเสียหาย

#### จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีความรักศรัทธาซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2-3 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
1. ซินซมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	1. ไม่แสดงถึงความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ
2. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	2. เหยียดหยาม ดูหมิ่น ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ องค์กรวิชาชีพ หรือศาสตร์ในวิชาชีพ
3. เชิดชูเกียรติ และยกย่องผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้	3. กระทำงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
4. อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ	
5. รับผิดชอบต่อหน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
6. ใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิควิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4. ไม่รับผิดชอบ ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย
7. ปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้องค์ความรู้หลากหลายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กร	5. ลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นของตน
8. เข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	6. ใช้หลักวิชาการที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติวิชาชีพ ส่งผลให้ศิษย์หรือผู้รับบริการเกิดความเสียหาย
	7. แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยอาศัยความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ อย่างมิชอบ

#### จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้ความรัก ความเมตตา ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
  2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้การส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ มีทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามตามบทบาทหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ใจและเต็มความสามารถ
  3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการทั้งด้านกาย ด้านวาจา และด้านจิตใจ
  4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของศิษย์และผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นด้านกาย ด้านจิตใจอารมณ์ ด้านสติปัญญา และด้านสังคม
  5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยเสมอภาคด้วย และจริงใจโดยไม่ยอมรับหรือเรียกรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
- โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้



ตารางที่ 2-4 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้าน  
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
1. ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาค	1. ลงโทษศิษย์อย่างไม่เหมาะสม หรือเกินความสมควร
2. สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส	2. ไม่ใส่ใจต่อปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการจนศิษย์หรือผู้รับบริการได้รับผลเสียหาย
3. อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเสียสละเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล	3. ดูหมิ่นเหยียดหยามศิษย์หรือผู้รับบริการ
4. ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจาก อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4. นำความลับของศิษย์หรือผู้รับบริการมาเปิดเผยจนนำมาซึ่งความอับอายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง
5. ให้โอกาสศิษย์และผู้รับบริการ มีส่วนร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้ และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม กับตนเอง	5. ส่งเสริมหรือจูงใจให้ศิษย์หรือผู้รับบริการประพฤติตนขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ
6. สร้างเสริมความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟัง ให้กำลังใจให้การยกย่องชมเชย อย่างกัลยาณมิตร	6. ชักชวนหรือจ้างวานศิษย์หรือผู้รับบริการให้หาซื้อสิ่งเสพติดหรือข้องแวะกับอบายมุข
	7. เรียกรับผลประโยชน์ตอบแทนจากศิษย์หรือผู้รับบริการในงานตามหน้าที่ที่ต้องให้บริการ

**จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ**

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2-5 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้าน  
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
1. เสียสละ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	1. ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความเสียหายต่องานหรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
2. มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา	2. ปฏิเสธความรับผิดชอบ โดยตำหนิ ให้อายผู้อื่นในความบกพร่องที่เกิดขึ้น
	3. ก่อตั้งกลุ่มอิทธิพลภายในองค์กร กลั่นแกล้งผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเดือดร้อนเสียหาย
	4. ให้ข้อมูลเท็จโดยเจตนาเป็นเหตุให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
	5. วิพากษ์วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ทำให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

**จรรยาบรรณต่อสังคม**

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคมและศาสนา ด้านศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม ตลอดจนยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตารางที่ 2-6 พฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพครูด้าน  
จรรยาบรรณต่อสังคม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
1. ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	1. ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของ ชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรง หรือทางอ้อม
2. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม มาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษาให้เป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม	2. ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง	3. ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ อนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
4. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	4. ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงาม ของชุมชนหรือสังคม

### แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

#### ความหมายของการจูงใจ

สัวล์เน่ วัตตนวนศ์ (2544, หน้า 156) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สิ่ง  
โน้มน้าวหรือสิ่งชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือ ปฏิบัติการสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัย  
หรือสิ่งที่เป็นเหตุชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลตัดสินใจกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อ  
ตอบสนองความต้องการของคน เช่น ปัจจัยหรือเหตุชักนำที่ทำให้ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญา  
โทของนิสิต เป็นต้น

บุรณี ทรัพย์ถนอม (2547, หน้า 12) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังที่ริเริ่มกำกับและ  
ค้ำจุนพฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมาย  
หรือ ทิศทางแก่พฤติกรรมและการกระทำส่วนบุคคลและเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้  
ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม

นัทรยาพร เสมอใจ (2550, หน้า 123) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงขับ ภายในบุคคลที่  
กระตุ้นให้เขาแสดงพฤติกรรม โดยที่แรงขับจะมาจากความเครียดที่เกิดขึ้นจากความต้องการที่ยัง

ไม่ได้รับการตอบสนองของบุคคล หรือเราจะกล่าวว่า บุคคลจะทำสิ่งใดย่อมมีแรงจูงใจในการกระทำ

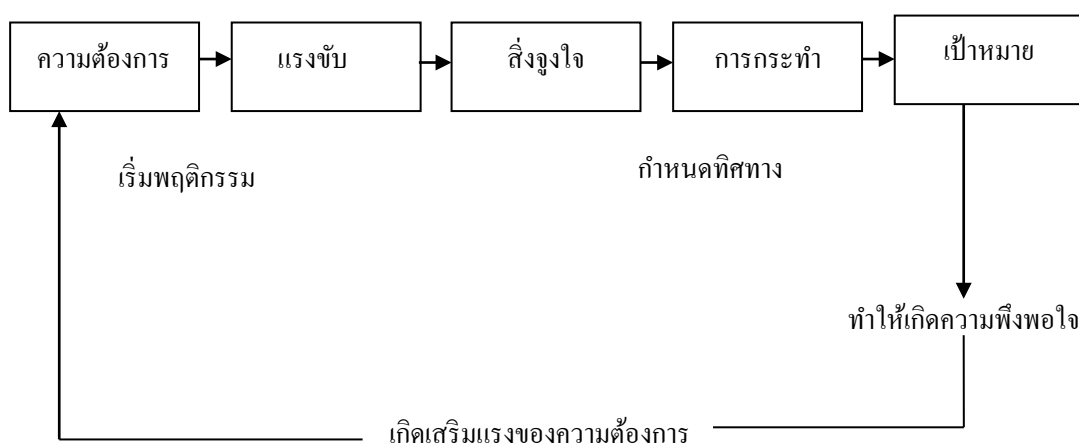
Walters (1978, หน้า 218) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Loundon and Bitta (1988, p. 368) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

Lovell (1980, p.109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า "เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แรงจูงใจ หมายถึง สถานการณ์ภายในซึ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นหรือการเคลื่อนไหว อันนำไปสู่พฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย (Berelson and Steiner, 1964, p. 529)   
 ดึงแผนภาพแสดงที่มาของแรงจูงใจ



ภาพที่ 2-1 แผนภาพสาเหตุของการเกิดแรงจูงใจ (Berelson and Steiner, 1964, p.529)

จากที่กล่าวมานี้จึงพอจะสรุปได้ว่า การจูงใจคือการกระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางประการ โดยมีการใช้สิ่งเร้าเป็นเครื่องมือในการกระตุ้น เช่น

การที่พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ถือเป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า

### ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

Gardner & Lambert (1972, pp. 114-115) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งประเภทแรงจูงใจได้เป็น

1. Instrument motivation หมายถึง การกระทำให้สิ่งใดก็ตามที่มีใช้เพื่อสิ่งนั้น โดยตรงแต่เป็นไปเพื่อสิ่งอื่นที่เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางมิใช่เกิดจากความสนใจความรักแต่มีปัจจัยอื่นภายนอกเป็นแรงจูงใจเพื่อเป็นประโยชน์ที่มุ่งหมาย

2. Integrative motivation หมายถึง การกระทำให้สิ่งใดเพราะมีใจรักและสนใจหรืออาจปรารถนาจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในสังคมนั้นซึ่งเหตุจูงใจนี้จะดีกว่าและยั่งยืนกว่าประเภทแรก การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามการแสดงออกทางพฤติกรรมแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.1 แรงจูงใจภายในคือแรงจูงใจที่เป็นผลอันเนื่องมาจากความต้องการหรือความปรารถนาซึ่งเกิดขึ้นภายในร่างกายเป็นสภาวะที่บุคคลมีความต้องการจะกระทำให้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่มีมูลเหตุจูงใจจากภายนอกมากระตุ้นอาจเป็นได้ทั้งด้านเสรีและจิตใจแรงจูงใจประเภทนี้คือ

2.1.1 ความต้องการที่ทำให้เกิดแรงขับแรงจูงใจจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจความพอใจ

2.1.2 ความสนใจพิเศษถ้าบุคคลใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษจะมี ความตั้งใจในการเรียนหรือการทำงานทำให้การเรียนหรือการทำงานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

2.1.3 ทศนคติ (Attitude) คือความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลที่ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

2.2 แรงจูงใจภายนอกคือแรงจูงใจที่เป็นผลมาจากการกระตุ้นจากภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ถูกระตุ้นนั้นเช่น

2.2.1 เป้าหมายหรือคาดหวังของบุคคลว่าอยากทำอะไรสิ่งหนึ่งให้สำเร็จก็จะทำสิ่งนั้น

2.2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าผู้ที่ทราบความก้าวหน้าในการเรียนหรือการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีกำลังใจทำสิ่งนั้น

2.2.3 บุคลิกภาพรูปร่างตลอดจนอารมณ์ความรู้สึกของอาชีพใดที่มีโอกาส

ได้เข้าไปสัมผัสก็อาจเกิดความประทับใจอย่างแน่นอนบ้าง

2.2.4 เครื่องล่อต่าง ๆ เช่นการทดสอบการชมเชยการติเตียนการประกวดการให้รางวัลการลงโทษและการแข่งขันล้วนมีส่วนกระตุ้นให้บุคคลทำสิ่งใด ๆ ได้ทั้งสิ้น

อุษณีย์ จงสุทธาน (2545, หน้า 16) กล่าวถึงแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายในหมายถึงแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายในมีความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากความรู้สึกของบุคคลเมื่อบุคคลรู้สึกเช่นใดก็แสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกของตนเสมอสำหรับตัวอย่างของแรงจูงใจภายใน ได้แก่

- 1.1 ความอยากรู้อยากเห็นทำให้บุคคลค้นคว้าเพิ่มเติมหรือเกิดไทยมุงได้
- 1.2 ความสนใจทำให้บุคคลใฝ่ถามหรือจ้องมองเป็นต้น
- 1.3 ความต้องการทำให้บุคคลเป็นอะไรหรือทำอะไรก็ได้
- 1.4 ความพอใจทำให้บุคคลยินดีและทำอะไรก็ได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญได้แก่การแข่งขันการร่วมมือบุคลิกภาพของครูการให้รางวัลการลงโทษและการใช้สื่อการสอน เป็นต้น

สรุปได้ว่าแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกแรงจูงใจภายในนั้นเกิดขึ้นภายในร่างกายเป็นสภาวะที่บุคคลมีความต้องการจะกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่มีมูลเหตุจูงใจจากภายนอกมากระตุ้นแรงจูงใจภายนอกคือแรงจูงใจที่เป็นผลมาจากการกระตุ้นจากภายนอกทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามสิ่งที่ถูกกระตุ้น ดังนั้นหากจะกล่าวถึงแรงจูงใจกับการศึกษาแรงจูงใจภายนอกจะเกิดขึ้นก่อนแรงจูงใจภายใน

#### องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สิ่งจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคน มีผู้สนใจและจำแนกสิ่งจูงใจไว้พอสรุปได้ดังนี้

#### 1. สิ่งจูงใจในทางบวกประกอบด้วย

1.1 สิ่งจูงใจที่เป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่เงินเดือนค่าจ้าง บำเหน็จ-บำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ

1.2 สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินเป็นสิ่งจูงใจที่มักจะเป็นเรื่องที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทางจิตใจ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยการยกย่องชมเชยการยอมรับจากหมู่คณะโอกาส

ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานการแข่งขันการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองการได้มีส่วนร่วมในงานสภาพงานที่ดีและเหมาะสมลักษณะของงานที่ทำท่ายความสามารถและการจัดการงานการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมการติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพการปกครองบังคับบัญชาลักษณะทางสังคม โอกาสในการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีอิสระในการวินิจฉัยแก้ปัญหา และมีความเที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ สิ่งจูงใจในทางลบได้แก่การบังคับขู่เข็ญการลงโทษ

นอกจากนี้แล้วยังมีผู้ให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบอื่น ๆ ซึ่งมีผลต่อการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วยเช่นกิเซลลีและบราว (Ghiselli and Brow, 1955, pp. 430-433) ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพคืออาชีพนั้นถ้าอยู่ในสภาพสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงานจะต้องมีลักษณะที่สะดวกสบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. อายุผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 และ 45-58 ปี จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุน้อย
4. รายได้ได้แก่รายได้ประจำและรายได้พิเศษจะต้องเป็นธรรม
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชาได้แก่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงานการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร

#### กระบวนการจูงใจ

การเร้าอารมณ์เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างที่จะนำไปสู่ความสำเร็จการกระตุ้นนี้เรียกว่าการจูงใจซึ่งเราจะเห็นว่าบุคคลผู้หนึ่งสามารถจูงใจบุคคลอีกผู้หนึ่งนอกเหนือจากการสร้างแรงจูงใจในตนเองให้บุคคลนั้นพร้อมที่จะประพฤติปฏิบัติออกมาให้เห็นซึ่ง สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัสตั้งสุวรรณ และฐิติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2552, หน้า 118) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจประกอบด้วย

1. ความต้องการมนุษย์เรานั้นทำงานต่าง ๆ ก็เพื่อสนองความต้องการของตนเพื่อความอยู่รอดของชีวิตเพื่อความก้าวหน้าเพื่อเกียรติยศชื่อเสียงหรือเพื่อจุดหมายอย่างอื่นหากบุคคลใดสามารถทำงานได้สำเร็จได้ผลดีตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้จะถือว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตซึ่งความต้องการของมนุษย์นั้นมิมามากมายด้วยกันเช่นกระบวนการจูงใจด้านการศึกษาผู้ศึกษามีความต้องการที่จะได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าเพื่อจะสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งในระดับสูงกว่าเหล่านี้เป็นต้นและแต่ละคนย่อมมีความต้องการแตกต่างกันไป
2. แรงขับเมื่อมนุษย์มีความต้องการอย่างมากก็มีความอยากได้ซึ่งเป็นความรู้สึก

ของมนุษย์ที่ก่อให้เกิดสิ่งที่ตามมาคือแรงขับซึ่งเป็นแรงชักจูงให้ร่างกายปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงขับนี้เกิดขึ้นภายในร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลเมื่อมีสิ่งชักจูงภายนอกมากกระตุ้นมี ผลกระทบกระเทือนถึงสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นผลให้ความต้องการมีทิศทางและ ปฏิบัติการไปสู่เป้าหมายเช่นผู้ที่เลือกศึกษาต่อที่เกิดจากความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทางอาชีพการงานและการศึกษา ฯลฯ

3. เป้าหมายเมื่อแรงขับทำให้มีทิศทางไปสู่เป้าหมายก็จะถือว่าเป็นการลดแรงขับลงมา ซึ่งเมื่อลดแรงขับลงได้แล้วแสดงว่าเราเกิดความพอใจในความต้องการอันนั้นแล้วจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจะมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือจะต้องได้ผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ก็ ไม่ได้ถือว่าเป้าหมายเป็นสิ่งครอบคลุมพฤติกรรมทั้งหมดแต่เป้าหมายจะเป็นเพียงสิ่งจูงใจเท่านั้น เพราะความพอใจของแต่ละบุคคลจะเกิดขึ้นภายในตัวของเขาเองและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่ เกิดขึ้นจะถูกชักนำโดยการจูงใจในขณะที่เป้าหมายจะเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกที่จะให้โอกาสในการ ตอบสนองการจูงใจของแต่ละบุคคลเช่นอยากได้รับปริญญาเป็นเป้าหมายจึงยึดเป็นแรงจูงใจที่ สำคัญในการผลักดันให้บรรลุเป้าหมายเป็นต้น

จะเห็นได้ว่า กระบวนการจูงใจนั้นเป็นวัฏจักรคือเริ่มจากมีความต้องการเกิดขึ้นแรงขับ ก็จะกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมที่ไปสู่เป้าหมายและถ้าผลตอบแทนเป็นที่พอใจความต้องการก็ ลดลงและเกิดความต้องการใหม่ที่สูงกว่าเดิมคอยกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมจนกว่าจะประสบ ผลสำเร็จตามที่คาดหวังจึงถือว่ากระบวนการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างกำลังใจให้ทำงานสำเร็จ

#### **ความสำคัญของแรงจูงใจ**

ในการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของ William James (ถวิล ธารา โภชน์ และศรันย์ คำริสุข, 2543, หน้า 154-155) พบว่า คนงานสามารถทำงานได้โดยไม่ถูกไล่ออกจากงาน ด้วยการ ใช้ความสามารถที่มีอยู่เพียงร้อยละ 20-30 เท่านั้น การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าคนงานเหล่านั้น สามารถ ใช้ความสามารถที่มีอยู่ถึงร้อยละ 80-90 ถ้าได้แรงจูงใจที่ถูกต้อง

นอกจากนี้การจูงใจยังเป็นเทคนิคการบริหารงานบุคคลที่จะทำให้การใช้ความรู้ ความสามารถของคน เกิดประโยชน์ ได้ผลงานสูงหรือเพิ่มพูนมากขึ้นทั้งนี้เพราะการจูงใจเป็น การชักนำหรือระดมพลังให้มุ่งมั่นต่องาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบังเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (อุทัย หิรัญโต, 2523, หน้า 270)

การจูงใจเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นในวงการธุรกิจ ปัจจุบันนี้พนักงานมีความสนใจน้อย มากที่จะทำงานในชั่วโมงพิเศษ ปัญหาเกี่ยวกับการอุทิศตนเพื่องาน ปัญหาเรื่องการตรงต่อเวลา และ ปัญหาการหยุดงานและขาดงาน ถ้ามีความเข้าใจเรื่องการจูงใจก็จะช่วยให้จัดและลดปัญหาการ ปฏิบัติงานดังกล่าวได้ ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จเพียงใด ขึ้นอยู่กับตัวแปร



ที่เกี่ยวข้องกันของบุคคล 3 ตัวแปร คือ สามารถ (Ability) การจูงใจ (Motivation) และทรัพยากร (Resources) (Lussier, 1993, p.176-177) การจูงใจจึงเป็นหนึ่งในสามขององค์ประกอบที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

### ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

ในปี พ.ศ. 2493 เฟรดเดอริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่นิยมแพร่หลายขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยเรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ในอีกทางหนึ่งเมื่อนักวิชาชีพกล่าวถึงสถานการณ์ที่พวกเขา รู้สึกไม่พอใจ เฮอร์ชเบิร์ก เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า สิ่งที่ไม่พอใจ หรือปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) (สมยศ นาวิการ, 2546, หน้า 310)

เฮอร์ชเบิร์กเสนอแนะว่า การค้นพบของเขาชี้ให้เห็นถึงการมีอยู่ของแนวต่อเนื่องควบคู่ตามมุมมองของเฮอร์ชเบิร์กแล้วปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจงานจะแยกและแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจของงาน ดังนั้นผู้บริหารที่พยายามจะขจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจงานสามารถทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ใช่การจูงใจ พวกเขาจะปลอบโยนบุคคลมากกว่าที่จะจูงใจพวกเขา ด้วยเหตุนี้คุณลักษณะเช่นนโยบายของบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนจะถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน เมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่ขาดแคลน บุคคลจะไม่มี ความพอใจแต่พวกเขาจะไม่มี ความพอใจด้วย

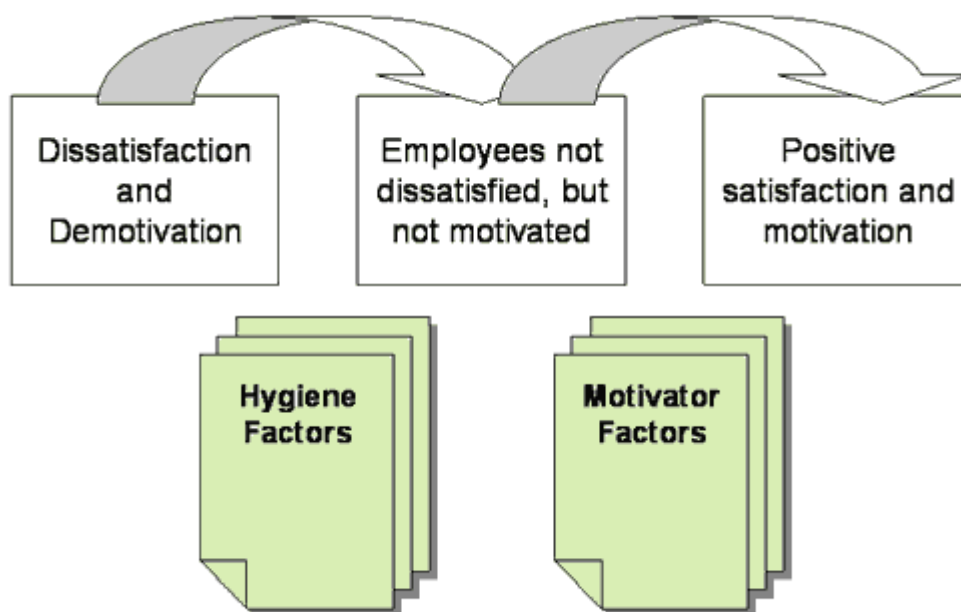
จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ซึ่งขยายความทฤษฎีของมาสโลว์ หรือเรียกว่าทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จูงใจให้บุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ มักจะประกอบด้วยปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation factors) 6 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้า
4. ลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า
6. ความรับผิดชอบ

ซึ่งเป็นที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานหรือปัจจัยในการกระตุ้นนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ Herzberg (สุนทร อนนต์ศิริพร, 2532, หน้า 13-16) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg's two factor theory)

ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor)



ภาพที่ 2-2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

### ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลหมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ
2. การได้รับการยอมรับนับถือหมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความคิดเห็นการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่ง

อย่างไร้บรรลุลผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึงงานที่มีความน่าสนใจ และเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถปฏิบัติได้เพียงลำพังตั้งแต่เริ่มต้นจนงานสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบหมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าหมายถึงได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสในการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนได้รับการฝึกอบรม

### **ปัจจัยคำจูน**

หรือสามารถเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะ หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะได้รับการเลื่อนยศหรือตำแหน่งภายในหน่วยงาน แต่ยังมีหมายถึงสถานการณ์ หรือโอกาสที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าทางด้านทักษะในวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสื่อสารไปไม่ว่าเป็นกิริยาท่าทางหรือวาจาที่แสดงถึงสัมพันธ์ภาพที่ดี และเป็นมิตรต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสงสว่าง อากาศ เสียง อุปกรณ์หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีที่มีต่อหน้าที่การงาน

8. ความมั่นคงในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาหมายถึง รูปแบบหรือวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการดำเนินงาน หรืออาจรวมไปถึงความสามารถในการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชา และการให้ความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg (1959, p. 86) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้นั้นองค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นไปในทางบวกเท่านั้นจึง หากมีค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใดส่วนองค์ประกอบทางด้านค่าจูงหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูงหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค่าจูงหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้วสรุปได้ว่า ทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้นจึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดของ Herzberg ได้นำมาใช้ทั้งวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานของการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรมการพัฒนาการบริหารงานและการสรรหาตัวบุคคล นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจขวัญ การควบคุมคุณภาพ การบริหารค่าจ้างเงินเดือนและการขยายเงินเดือนอีกด้วย ผู้บริหารที่นำแนวคิดไปใช้ในการจูงใจพนักงานและการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานและการนำ ทฤษฎี Herzberg มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องดำเนินการดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภักดี และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 176)

1. ให้พนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจขณะทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียง โดยพิจารณาค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสม
2. ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน โดยการจัดระบบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง คือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร
3. จัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้ผลประโยชน์เพิ่มเติม นอกจากค่าตอบแทนการมีหลักประกันในอาชีพ การมีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น
4. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี

กล่าวโดยสรุป Herzberg ได้นำปัจจัย 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ สำหรับปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในทางกลับกัน ถ้าได้รับการตอบสนอง จะรู้สึกแค่ปราศจากความไม่พึงพอใจ แต่ไม่ถึงกับรู้สึกพึงพอใจ เพราะความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนอง

ปัจจัยจูงใจ ในทางกลับกัน หากปัจจัยจูงใจไม่ได้รับการตอบสนอง จะเกิดความรู้สึกแค้นปราศจากความพึงพอใจ แต่ไม่ถึงกับรู้สึกไม่พึงพอใจ การนำทฤษฎีสองปัจจัยไปใช้ในองค์กรนั้นมี 2 กระบวนการ กล่าวคือ ผู้บริหารพยายามกำจัดสถานการณ์ที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และต้องสร้างปัจจัยจูงใจให้เขาเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยประกอบกัน

สำหรับแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นทฤษฎีในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในประเด็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานของครูของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงานการยอมรับนับถือลักษณะของงานที่ปฏิบัติความก้าวหน้าความรับผิดชอบ

ปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนสภาพการทำงาน

ดังแสดงในกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพที่ 1-1

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ธัญญภัทร์ ศิริชนราโรจน์ (2556, หน้า 167) กล่าวว่า มนุษย์มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านสติปัญญา ความถนัด ความสามารถ บุคลิกภาพ ความสนใจ พรสวรรค์ ค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการและสิ่งแวดล้อม โดยมนุษย์บางคนต้องการให้บุคคลอื่นที่มีความสามารถและประสบการณ์มากกว่าช่วยเหลือในการพัฒนาตนเองหรือก้าวพ้นอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ การศึกษาตนเอง การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง การยอมรับความจริงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเองและการเข้าใจผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่น และความเชื่อในการพัฒนาตนเองเริ่มจากตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง ยอมรับข้อดีและข้อเสีย ซึ่งทุกคนไม่มีใครสมบูรณ์แบบและพยายามเอาชนะอุปสรรค

เรียม ศรีทอง (2542, หน้า 186) กล่าวว่า ความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

### ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตามทฤษฎีของพุทธศาสนาตามทฤษฎีของพุทธศาสนาการพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่ง หมายถึง การทำให้เจริญงอกงามถึงอย่างไรก็ตามคำว่า “การพัฒนา” ในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่าและตามหลักการของพุทธศาสนาการพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน 4 ทาง คือ (จันทน์ อติวัฒน์สิทธิ์, 2545, หน้า 163-164)

1. การพัฒนาทางด้านกายภาพ (Physical development) เป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามทางร่างกายการฝึกอบรมร่างกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งภายนอกด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งภายนอกเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมเจริญงอกงามและกำจัดให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญไปสู่สิ่งภายนอกที่มีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์ก็คืออารมณ์ภายนอกทั้ง 5 ได้แก่ รูปเสียงกลิ่นรสสัมผัสจุดมุ่งหมายของการพัฒนาในข้อนี้ก็คือการทำให้บุคคลรู้จักวิธีการเกี่ยวข้องกับอารมณ์ภายนอกทั้ง 5 อย่างนี้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

2. การพัฒนาทางด้านศีลธรรม (Moral development) เป็นกระบวนการฝึกอบรมบุคคลให้มีศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายแก่บุคคลอื่นสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีมีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น

3. การพัฒนาทางด้านจิตใจหรือทางด้านอารมณ์ (Spiritual or emotional development) เป็นความพยายามที่จะฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งให้มีความมั่นคงและมีความเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลายเช่นมีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน มีสมาธิ มีความสดชื่นเบิกบาน มีความสงบสุขแจ่มใสเป็นต้นการพัฒนาทางด้านจิตใจที่บางทีเรียกว่าการพัฒนาอารมณ์

4. การพัฒนาทางด้านสติปัญญา (Intellectual development) เป็นกระบวนการในการฝึกอบรมให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงผู้ที่มีความรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาพของมันสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระและบริสุทธิ์หลุดพ้นจากกิเลสเศร้าหมองและทำตนให้ปลอดพ้นจากความทุกข์ทำตนให้มีความสุขสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถทำตนให้อยู่เหนือปัญหาเหนือความขัดแย้งและพัฒนาส่วนรวมให้มีความสุขสงบมีความเสมอภาคและมีความเป็นประชาธิปไตยอย่างมีคุณภาพ

หลักการพัฒนาตนเองคนที่พัฒนาตนเองจะเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้างการสำรวจจะใช้วิธีการส่องกระจก (คนที่เรามีความสัมพันธ์ด้วยช่วยบอก) เมื่อทราบแล้วก็มาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเราแล้วเราก็ควรรักษาไว้สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเราเราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือควรขจัดให้หมดไปและมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเราเราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้นเมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้วต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการ โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเราเองเมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเราแต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเราต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้เมื่อดำเนินการตามแผนแล้วจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมาย

เพียงใดมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ระหว่างดำเนินการถ้ามีจะได้อาทางปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรในการพัฒนาตนเองได้ตามแผนภาพ (ปราณี งามสูตร และจำรัส ค้วงสุวรรณ, 2545, หน้า 123-125)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนารักษ์ คำราพิศ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของบริษัท อีซูซุอันดามันเซลส์ จำกัด โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท อีซูซุ อันดามันเซลส์ จำกัด ตลอดจนเปรียบเทียบแรงจูงใจ และเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท อีซูซุอันดามันเซลส์ จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Z-test, One-way analysis of variance ในกรณีพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Sheffe ผลการวิจัยพบว่า ด้านข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 8,000-15,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานบริษัท อีซูซุอันดามันเซลส์ จำกัด มีแรงจูงใจในปัจจุบัน และปัจจัยนามัยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยอนามัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเองของพนักงานพบว่า พนักงานบริษัท อีซูซุอันดามันเซลส์ จำกัด มีระดับการพัฒนาตนเองในทักษะด้านสังคมในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานให้ความสำคัญกับผู้อาวุโสในที่ทำงานสำหรับทักษะด้านวิชาชีพก็อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานพยายามเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน และพยายามคิดหาทางออกที่ดีให้กับปัญหา

วิศรุต ทองแกมแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยทักษิณได้แก่ปัจจัยภายในตนเอง (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) และปัจจัยองค์การ (บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา) ศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองจากองค์ประกอบทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ทักษะด้านวิชาชีพและทักษะด้านบุคลิกภาพและเปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองระหว่างบุคลากรสายวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์กับด้านวิทยาศาสตร์โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการของ

มหาวิทยาลัยทักษิณจำนวน 192 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยและการสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลข้อมูลได้แก่ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé และการวิเคราะห์ความถดถอย (Regression) ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยทักษิณมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาตนเองทักษะด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยทักษิณมีระดับการพัฒนาตนเองที่ต่างกัน โดยบุคลากรสายวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์มีการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรสายวิชาการด้านวิทยาศาสตร์ 3) ปัจจัยภายในตนเอง (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและปัจจัยองค์การ (บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา) ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยทักษิณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ เห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน และด้านเกียรติยศชื่อเสียงส่วนเห็นด้วยระดับปานกลางได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน/ ผลตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ในส่วนของความต้องการพัฒนา



ตนเอง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความเห็นอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านศึกษา ต่อส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะตำแหน่ง

วิภาดา บัวหุ้ง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ของการศึกษารังนี้ เพื่อศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 125 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครู โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ สูงสุดลงมาดังนี้ 1) ด้านความเป็นครู 2) ด้านจิตวิทยาสำหรับครู 3) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศ 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6) ด้านการบริหารจัดการใน ห้องเรียน 7) ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 8) ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา 9) ด้าน การวิจัยการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดในแต่ละด้านได้แก่ 1) การปฏิบัติตนตามหลักวิชาชีพ ครู 2) การให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องการคำปรึกษา 3) การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การสอนที่แปลกใหม่ในการจัดการเรียนรู้ 4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองกับ ความต้องการของผู้เรียน 5) การนำหลักสูตรไปใช้ 6) การสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 7) การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน 8) การนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงการเรียน การสอน และ 9) การสร้างนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ

ศิลาพร จำปารัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนระดับปฐมวัยใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 1 การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้าน ความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบด้าน การยกย่องและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนด้านนโยบายขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ตามปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยเชิงใจ

- 1) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจนและมีการอบรมการทำงานเป็นทีม
- 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรให้ครูรับผิดชอบงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- 3) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรพูดคุยปรึกษาหารือถึงงานในความรับผิดชอบของครูผู้สอน
- 4) ด้านการยกย่อง ควรได้รับการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ เมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จ
- 5) ด้านความก้าวหน้า โรงเรียนควรมีทุนให้กู้ยืมสำหรับครูที่ต้องการศึกษาต่อ ปัจจัยด้านอื่น ๆ
  - 1) ด้านนโยบายขององค์กรผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ และการตัดสินใจ เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงานประจำปีและงานอื่น ๆ ของโรงเรียน
  - 2) ด้านลักษณะของการบังคับบัญชา ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และพูดคุย ถามถึงสุขทุกข์ดูแลครูอย่างทั่วถึง
  - 3) ด้านสภาพการทำงานควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และสนับสนุน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ เพื่อให้ครูปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ
  - 4) ด้านค่าตอบแทน ควรเสริมสร้างกำลังใจให้ครูถึงระบบเงินเดือนค่าตอบแทน และจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ
  - 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
  - 6) ความมั่นคง ควรส่งเสริมให้ครูทำกิจกรรมร่วมกันบ่อยครั้งขึ้น

วนิดา ประดิษฐ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 86 ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติประกอบด้วยความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 41 ปีถึงอายุ 50 ปีและมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีตำแหน่งข้าราชการครูโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไประดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่อยู่ระดับมากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศอายุการศึกษาตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีพบว่าด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการ ได้รับความยอมรับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความมั่นคงในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการและ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ชลอศรี แก้วสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนา ตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกัน ประชากรคือข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 598 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเที่ยง 0.980 ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพครูภาพรวมและทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาษา และเทคโนโลยีสำหรับครู รองลงมาได้แก่ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร และ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน 2) ข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความ ต้องการพัฒนาตนเองภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาษาและเทคโนโลยี สำหรับครู และด้านการวิจัยทางการศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านจิตวิทยาสำหรับครูมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครูไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบรายคู่ในด้านที่แตกต่างกัน พบว่า ในด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี และกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ในด้านจิตวิทยาสำหรับครูกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป และกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ในด้านการวิจัยทางการศึกษา กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี กับกลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสภาพในการทำงาน และด้านเงินเดือนสวัสดิการและเงินรางวัล ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา อายุราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริทิพย์ ธรรมคุณ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน โรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความพึงพอใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน โรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน โรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการทำงานต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน โรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงาน โรงแรมห้าดาวจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 1,189 คนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยง 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ความพึงพอใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) พนักงานในแผนกงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการใช้สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกละเลยในการแสวงหาข้อมูลป้อนกลับความเชื่อมั่นในความสามารถของตนการชอบงานที่ทำทลายความสามารถส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองความพึงพอใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้มาขอรับบริการ โอกาสก้าวหน้าลักษณะงานการบังคับบัญชาส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 68.4 กลุ่มตัวอย่างเสนอว่า ผู้บริหาร โรงแรมควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและยอมรับในตัวพนักงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

หทัยกาญจน์ เขียวบุตร (2555) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ 4) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนและประเภทของหน่วยงาน 5) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่กำลัง

ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่า t-test, F-test การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Sheffe) และการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการฝึกปฏิบัติงานของพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุดและด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วยและด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าแห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประพิศ กุลบุตร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์และการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา โดยใช้ปัจจัยภายในจิตใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ในภาคการเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 โดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 354 คน การวิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในจิตใจทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ เจตคติต่ออาชีพครู รองลงมาคือ การรับรู้ในความสามารถของตนเองและน้อยที่สุดคือ ความทะเยอทะยาน ส่วนปัจจัยแวดล้อม คือ การสนับสนุนของผู้บริหารหรือสถานศึกษา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมและรายองค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการพัฒนาตนเองมากที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ และน้อยที่สุดคือ ด้านวิชาชีพ สำหรับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา การรับรู้

ในความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน และเจตคติต่ออาชีพครู โดยสามารถร่วมกัน  
พยากรณ์การพัฒนาดนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้ร้อยละ 30.6

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดกลุ่มประชากร

ประชากร ที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ ครูสัญญาชาติไทยที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 74 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### ลักษณะของเครื่องมือ

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการทำวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุจำนวนปีที่ทำงานสาขาวิชาที่สอน และช่วงชั้นที่สอน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีของ Herzberg (1959) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Hygiene factor) และปัจจัย ค้ำจุน (Motivation factor) โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง



2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

(กัลยา วาณิชบัญชา, 2549, หน้า 29)

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพบริการออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

(กัลยา วาณิชบัญชา, 2549, หน้า 29)

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5	ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ระดับ 4	ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 อยู่ในเกณฑ์ มาก
ระดับ 3	ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ระดับ 2	ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ระดับ 1	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นการให้ครูแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

ครูตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

## วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาจากตำราเอกสารบทความทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบทดสอบจะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายการวิจัยยิ่งขึ้น
3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
4. นำแบบสอบถามที่ร่างได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (Content) โดยใช้เทคนิค IOC โดยนำแบบสอบถามที่ร่างได้เสนอบริการที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบให้คะแนนประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามและเนื้อหารวมทั้งขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้วมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Try-out) จำนวน 30 คน
6. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยจากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัทซ์มากกว่า 0.7000 (Best, 1977)

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

### การตรวจสอบเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความถูกต้องของเนื้อหา (Content) แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญโดยจำแนกคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญออกเป็น 3 ท่าน การวิจัยดังนี้

- 1.1 ดร.สุรดี สุพิชญานุกร
- 1.2 ดร.ธีทัต ตรีศิริ โขติ
- 1.3 ดร.ภทธี ปริสัตต

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้วมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มเป้าหมาย (Try-out) จำนวน 30 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงซึ่งเป็นครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชน

4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบัทซ์

(Cronbach, 1990, pp. 202-204)

5. ผู้ทำการวิจัยทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด และคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบัทซ์ (Cronbach's alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นในด้านแรงจูงใจในการทำงานคือ .918 และด้านความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูคือ .969 มีความเชื่อมั่นเพียงพอในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล และบรรยายลักษณะของตัวแปรในการทำวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive statistics)
  - 1.1 เพื่อวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
  - 1.2 เพื่อวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการแจกแจงของข้อมูลของตัวแปรโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics) สำหรับใช้ในการทดสอบสมมติฐานการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองโดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)
 

เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ (Hair, Anderson, Tatham and Black, 1998) เพื่อทดสอบสมมติฐานงานวิจัยโดย ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า:

0.8 ขึ้นไป	ถือว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.6 ขึ้นไป-0.8	ถือว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
0.4 ขึ้นไป-0.6	ถือว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.2 ขึ้นไป-0.4	ถือว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.2	ถือว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองผู้ทำการวิจัยได้นำข้อมูล ตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 74 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแล้วมาทำการ วิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้กำหนด สัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจ

ในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$H_0$  แทน สมมติฐานหลัก

$H_1$  แทน สมมติฐานรอง

$N$  แทน จำนวนประชากร

$\mu$  แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sigma$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$r$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	16	21.6
หญิง	58	78.4
รวม	74	100.0

จากตารางที่ 4-1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 74 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศหญิงจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 และ เพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30ปี	24	32.4
30-40 ปี	26	35.2
41-50 ปี	14	18.9
มากกว่า 50 ปี	10	13.5
รวม	74	100.0

จากตารางที่ 4-2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 74 คน มีระดับอายุ 30-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคือ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 อายุ 41-50 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 และน้อยที่สุดคือ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามจำนวนปีในการทำงาน

จำนวนปีในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	8	10.8
1-5 ปี	19	25.7
6-10 ปี	23	31.1
11-15 ปี	11	14.9
มากกว่า 15 ปี	13	17.6
รวม	74	100.0

จากตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 74 คน ประสบการณ์ทำงานมากที่สุด 6-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาคือ 1-5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาอีกคือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามสาขาที่สอน

สาขาที่สอน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ภาษาไทย	8	10.8
คณิตศาสตร์	9	12.2
ภาษาต่างประเทศ	14	18.9
สังคมศึกษา	8	10.8
วิทยาศาสตร์	8	10.8
ปฐมวัย	15	20.3
อื่น ๆ	12	16.2
รวม	74	100.0

จากตารางที่ 4-4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสาขา ที่สอน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 74คนสอนอยู่ในสาขาปฐมวัยมากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 รองลงมาคือ ภาษาต่างประเทศ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 สาขาอื่น ๆ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 สาขาคณิตศาสตร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และสาขา ภาษาไทยสังคมศึกษา และวิทยาศาสตร์ สาขาละ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ระดับชั้นที่สอน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	17	23.0
ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	40	54.1
ช่วงชั้นมัธยม ม.1-ม.6	17	23.0
รวม	74	100.0

จากตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้น ที่สอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 74 คน สอนอยู่ในระดับชั้น ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6 มากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือ ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3 ซึ่งเท่ากับกับ ช่วงชั้นมัธยม ม.1-ม.6 จำนวนระดับชั้นละ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ดังรายละเอียดตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยงูใจ  
ในการทำงาน

ปัจจัยงูใจในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.16	0.518	มาก	2
ด้านการยอมรับนับถือ	4.15	0.428	มาก	3
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.18	0.535	มาก	1
ด้านความก้าวหน้า	3.41	0.568	มาก	5
ด้านความรับผิดชอบ	3.45	0.521	มาก	4
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.05	0.631	ปานกลาง	8
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.23	0.644	ปานกลาง	6
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	2.58	0.691	น้อย	9
ตอบแทน				
ด้านสภาพการทำงาน	3.18	0.669	ปานกลาง	7
โดยรวม	3.49	0.383	มาก	

จากตารางที่ 4-6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยงูใจในการทำงานรายด้านโดยภาพรวม ทั้งหมด 9 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยงูใจในการทำงานโดยรวมมีค่าเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก รองลงมาอีกคือ ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.05 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ค่าเฉลี่ย 2.58 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจิตใจ  
ในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้แล้ว เสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.16	0.620	มาก	1
2. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	4.15	0.612	มาก	2
3. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจน ประสบผลสำเร็จในการทำงาน	4.16	0.620	มาก	1
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานรวม	4.16	0.518	มาก	

จากตารางที่ 4-7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จใน  
การปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง สามารถ  
ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ เรื่องมี  
โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จในการ  
ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น  
ในขณะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจิตใจ  
ในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. มีความภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศ	4.66	0.531	มากที่สุด	1
2. ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงานผู้ปกครอง	4.14	0.648	มาก	2

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านด้านการยอมรับนับถือ	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	3.66	0.688	มาก	3
ด้านการยอมรับนับถือโดยรวม	4.15	0.428	มาก	

จากตารางที่ 4-8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และเกียรติยศ ค่าเฉลี่ย 4.66 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างเช่นเพื่อนร่วมงานผู้ปกครอง ค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.09	0.706	มาก	3
2. งานช่วยให้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.19	0.696	มาก	2
3. งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และช่วยพัฒนาความสามารถ	4.26	0.621	มากที่สุด	1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม	4.18	0.535	มาก	

จากตารางที่ 4-9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์และช่วยพัฒนาความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ งานช่วยให้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.19 อยู่ในระดับมาก

และน้อยที่สุดคือ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.09 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.35	0.766	ปานกลาง	2
2. ผลงานที่ปฏิบัติได้ลุล่วงตามเป้าหมายมีส่วนผลักดันให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.54	0.645	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะส่งเสริมให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	3.35	0.691	ปานกลาง	2
ด้านความก้าวหน้าโดยรวม	3.41	0.568	มาก	

จากตารางที่ 4-10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า พบว่า ด้านความก้าวหน้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ผลงานที่ปฏิบัติได้ลุล่วงตามเป้าหมายมีส่วนผลักดันให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.54 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับเรื่อง ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะส่งเสริมให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยเชิงใจ  
ในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ในการปฏิบัติงานมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้พอสมควร	3.47	0.780	มาก	2
2. ปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเหมาะสมแล้ว	3.57	0.742	มาก	1
3. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.30	0.716	ปานกลาง	3
ด้านความรับผิดชอบโดยรวม	3.45	0.521	มาก	

จากตารางที่ 4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ พบว่า ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้เหมาะสมแล้ว ค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้พอสมควร ค่าเฉลี่ย 3.47 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยเชิงใจ  
ในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. โรงเรียนมีการแจ้งนโยบายหรือชี้แจงให้ทราบก่อนล่วงหน้า	3.16	0.741	ปานกลาง	1
2. ระบบการบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมสะดวกต่อการประสานงาน	3.12	0.640	ปานกลาง	2
3. ในที่ทำงานในการทำงานมักจะมีแผนงานเตรียมไว้อย่างรอบคอบ	2.86	0.746	ปานกลาง	3
ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวม	3.05	0.631	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจุดใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.05 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง โรงเรียนมีการแจ้งนโยบายหรือชี้แจงให้ทราบก่อนล่วงหน้า ค่าเฉลี่ย 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระบบการบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสมสะดวกต่อการประสานงาน ค่าเฉลี่ย 3.12 อยู่ในระดับปานกลางและน้อยที่สุดคือ ในที่ทำงานในการทำงานมักจะมีแผนงานเตรียมไว้อย่างรอบคอบ ค่าเฉลี่ย 2.86 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจุดใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยจุดใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่านและผู้ร่วมงาน	3.64	0.786	มาก	1
2. ไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.89	0.885	ปานกลาง	3
3. ในการปฏิบัติงานทุก ๆ คนมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีไม่มีการก้าวก่ายกัน	3.15	0.676	ปานกลาง	2
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม	3.23	0.644	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจุดใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน และผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานทุก ๆ คนมีการประสานงานกันเป็นอย่างดีไม่มีการก้าวก่ายกัน ค่าเฉลี่ย 3.15 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ ไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจิตใจ  
ในการทำงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน

ปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์ตอบแทน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. คิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.86	0.728	ปานกลาง	1
2. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อ การดำรงชีพ	2.43	0.795	น้อย	3
3. สวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสมแล้ว เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง	2.45	0.862	น้อย	2
ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน	2.58	0.691	น้อย	

จากตารางที่ 4-14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จำแนกตามปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า ด้านเงินเดือน  
และผลประโยชน์ตอบแทนโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.58 อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง  
คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 2.86 อยู่ในระดับ  
ปานกลาง รองลงมาคือ สวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสมแล้วเช่นค่ารักษาพยาบาลค่าเบีย  
เลี้ยง ค่าเฉลี่ย 2.45 อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอ  
ต่อการดำรงชีพ ค่าเฉลี่ย 2.43 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยจิตใจ  
ในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยจิตใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเช่น แสงสว่างเพียงพอไม่อับชื้น	3.50	0.726	มาก	1
2. โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการ	2.88	0.979	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
3. กฎระเบียบและระบบงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.16	0.574	ปานกลาง	2
ด้านสภาพการทำงานโดยรวม	3.18	0.669	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน พบว่า ด้านสภาพการทำงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเช่นแสงสว่างเพียงพอไม่อับชื้นค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กฎระเบียบและระบบงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความสะดวกในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการ ค่าเฉลี่ย 2.88 อยู่ในระดับปานกลาง

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	3.94	0.615	มาก	5
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.81	0.730	มาก	8
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.14	0.609	มาก	2
ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	4.02	0.619	มาก	4
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.89	0.646	มาก	6
ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	3.87	0.673	มาก	7
ด้านการวิจัยทางการศึกษา	3.73	0.665	มาก	9



ตารางที่ 4-16 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพครู	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา	4.15	0.597	มาก	1
ด้านความเป็นครู	4.03	0.734	มาก	3
ปัจจัยความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม	3.95	0.523	มาก	

จากตารางที่ 4-16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูในความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมากด้านความเป็นครู ค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในระดับมาก ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับมากด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยการศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านดังแสดงรายละเอียดตารางที่ 4-17 - ตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาไทยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน	3.97	0.721	มาก	2

ตารางที่ 4-17 (ต่อ)

ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
2. ต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน	4.00	0.794	มาก	1
3. มีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อนำมาพัฒนาด้านการสอน	3.85	0.734	มาก	3
ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูโดยรวม	3.94	0.615	มาก	

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ ค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อนำมาพัฒนาด้านการสอนภาษาไทยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านพัฒนาหลักสูตร

ด้านพัฒนาหลักสูตร	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการออกแบบจัดทำหลักสูตร และสามารถวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนการสอนได้	3.77	0.768	มาก	3
2. ต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการบูรณาการ	3.88	0.758	มาก	1
3. ต้องการพัฒนาตนเองด้านการประเมินหลักสูตร	3.78	0.763	มาก	2
ด้านพัฒนาหลักสูตรโดยรวม	3.81	0.730	มาก	

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ด้านพัฒนาหลักสูตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องต้องการพัฒนาตนเอง

เกี่ยวกับการบูรณาการหลักสูตร ค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินหลักสูตร ค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับ ทักษะการออกแบบจัดทำหลักสูตรและสามารถวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนการสอนได้ ค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนรู้	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบ และการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะกับวัยของผู้เรียน	4.14	0.669	มาก	2
2. ต้องการพัฒนาตนเองเรื่องการจัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้กิจกรรม รูปแบบใหม่ ๆ	4.31	0.701	มากที่สุด	1
3. ต้องการพัฒนาเรื่องการจัดทำแผนการสอน	3.96	0.763	มาก	3
ด้านการจัดการเรียนรู้โดยรวม	4.14	0.609	มาก	

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ด้านพัฒนาหลักสูตร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาเรื่องการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้กิจกรรมรูปแบบใหม่ ๆ ค่าเฉลี่ย 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะกับวัยของผู้เรียนค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาเรื่องการจัดทำแผนการสอน ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านจิตวิทยาสำหรับครู

ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการพัฒนาเรื่องจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา	3.88	0.776	มาก	3
2. ต้องการพัฒนาตนเองเรื่องแนวทาง/วิธีการเสริมแรงจิตใจให้แก่ผู้เรียน	4.05	0.700	มาก	2
3. ต้องการพัฒนาเรื่องการเสริมสร้างความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	4.12	0.701	มาก	1
ด้านจิตวิทยาสำหรับครูโดยรวม	4.02	0.619	มาก	

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ด้านจิตวิทยาสำหรับครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาเรื่องการเสริมสร้างความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 4.12 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาเรื่องแนวทาง/วิธีการเสริมแรงจิตใจให้แก่ผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาเรื่องจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา ค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการพัฒนาเรื่องเทคนิคการวัด และประเมินผลการศึกษา	3.80	0.740	มาก	2
2. ต้องการพัฒนาตนเองเรื่องการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	3.93	0.669	มาก	1
3. ต้องการพัฒนาเรื่องการนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	3.93	0.648	มาก	1
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยรวม	3.89	0.646	มาก	

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องต้องการพัฒนาเรื่องการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลายซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับในเรื่องต้องการพัฒนาเรื่องการนำผลการวัดและการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดในเรื่องต้องการพัฒนาเรื่องเทคนิคการวัดและประเมินผลการศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.80 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน

ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ	3.92	0.754	มาก	1
2. ต้องการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม	3.82	0.728	มาก	3
3. ต้องการพัฒนาด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ ในการบริหารจัดการ	3.88	0.739	มาก	2
ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนโดยรวม	3.87	0.673	มาก	

จากตารางที่ 4-22 พบว่า ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องต้องการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ย 3.88 และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการวิจัยทางการศึกษา

ด้านการวิจัยทางการศึกษา	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการพัฒนาความรู้ด้านสถิติในการวิจัย	3.59	0.701	มาก	3
2. ต้องการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.76	0.699	มาก	2

ตารางที่ 4-23 (ต่อ)

ด้านการวิจัยทางการศึกษา	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
3. ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการสอนและผู้เรียน	3.82	0.709	มาก	1
ด้านการวิจัยทางการศึกษาโดยรวม	3.73	0.665	มาก	

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ด้านการวิจัยทางการศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการสอนและ ผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย 3.76 อยู่ในระดับมากและน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาความรู้ด้านสถิติในการวิจัย ค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการพัฒนาศักยภาพในการสร้างหรือแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น E-learning	3.95	0.757	มาก	3
2. ต้องการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดี	4.18	0.669	มาก	2
3. ต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบสื่อการเรียนการสอนให้น่าสนใจและเหมาะกับวัยของผู้เรียน	4.34	0.688	มากที่สุด	1
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาโดยรวม	4.15	0.597	มาก	

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบสื่อการเรียนการสอนให้น่าสนใจและเหมาะกับวัยของผู้เรียนค่าเฉลี่ย 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด

รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาศักยภาพในการสร้างหรือแสวงหา แหล่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น E-learning ค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4-25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านความเป็นครู

ด้านความเป็นครู	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
1. ต้องการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูของตนเอง	4.16	0.722	มาก	1
2. ต้องการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.91	0.847	มาก	3
3. ต้องการพัฒนามุคคลิกภาพของตนเอง	4.01	0.836	มาก	2
ด้านความเป็นครูโดยรวม	4.03	0.734	มาก	

จากตารางที่ 4-25 พบว่า ด้านความเป็นครูโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องต้องการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูของตนเองค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ต้องการพัฒนามุคคลิกภาพของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.01 และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-26 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน  
เพศของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ชาย (N = 16)		หญิง (N = 58)	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.17	0.487	4.16	0.531
ด้านการยอมรับนับถือ	4.08	0.537	4.17	0.396
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.06	0.574	4.21	0.525
ด้านความก้าวหน้า	3.35	0.537	3.43	0.579
ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.509	3.41	0.523
ด้านนโยบายและการบริหาร	2.83	0.678	3.11	0.610
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.10	0.567	3.26	0.664
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	2.46	0.485	2.61	0.738
ด้านสภาพการทำงาน	2.92	0.577	3.25	0.679
โดยรวม	3.40	0.382	3.51	0.383

จากตารางที่ 4-26 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากร  
ด้านเพศที่แตกต่างกันกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่า โดยภาพรวม เพศหญิง  
( $\mu = 3.51$ ) มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย ( $\mu = 3.40$ ) และเมื่อเปรียบเทียบ  
ค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ  
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์  
กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ และตอบแทนด้านสภาพการทำงานมากกว่า  
เพศชาย โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ  
มากกว่าเพศหญิง



ตารางที่ 4-27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ช่วงอายุ	$\mu$	$\sigma$
ด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 30 ปี	3.99	0.633
	30-40 ปี	4.19	0.413
	41-50 ปี	4.36	0.480
	51 ปีขึ้นไป	4.20	0.450
	รวม	4.16	0.518
ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 30 ปี	4.13	0.480
	30-40 ปี	4.19	0.391
	41-50 ปี	4.14	0.535
	51 ปีขึ้นไป	4.13	0.233
	รวม	4.15	0.428
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 30 ปี	4.13	0.636
	30-40 ปี	4.15	0.543
	41-50 ปี	4.24	0.422
	51 ปีขึ้นไป	4.30	0.429
	รวม	4.18	0.535
ด้านความก้าวหน้า	น้อยกว่า 30 ปี	3.21	0.499
	30-40 ปี	3.44	0.548
	41-50 ปี	3.45	0.674
	51 ปีขึ้นไป	3.80	0.450
	รวม	3.41	0.568
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 30 ปี	3.44	0.627
	30-40 ปี	3.40	0.462
	41-50 ปี	3.40	0.557
	51 ปีขึ้นไป	3.63	0.331
	รวม	3.45	0.521

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ช่วงอายุ	$\mu$	$\sigma$
ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 30 ปี	2.96	0.504
	30-40 ปี	2.92	0.701
	41-50 ปี	3.07	0.587
	51 ปีขึ้นไป	3.57	0.589
รวม		3.05	0.631
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 30 ปี	3.19	0.555
	30-40 ปี	3.19	0.567
	41-50 ปี	3.10	0.900
	51 ปีขึ้นไป	3.57	0.589
รวม		3.23	0.644
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	น้อยกว่า 30 ปี	2.46	0.636
	30-40 ปี	2.51	0.567
	41-50 ปี	2.74	0.980
	51 ปีขึ้นไป	2.83	0.633
รวม		2.58	0.691
ด้านสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 30 ปี	3.00	0.667
	30-40 ปี	3.05	0.684
	41-50 ปี	3.33	0.570
	51 ปีขึ้นไป	3.73	0.466
รวม		3.18	0.669
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	น้อยกว่า 30 ปี	3.39	0.401
	30-40 ปี	3.45	0.363
	41-50 ปี	3.54	0.416
	51 ปีขึ้นไป	3.75	0.223
รวม		3.49	0.383

จากตารางที่ 4-27 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากร ด้านช่วงอายุที่แตกต่างกันกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มประชากร ที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.75$ ) รองลงมาคือ กลุ่มช่วงอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 3.54$ ) โดยกลุ่มช่วงอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.39$ ) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่า

กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ( $\mu = 4.13$ )

กลุ่มอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและ ด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด ( $\mu = 4.19$ )

กลุ่มอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 4.36$ )

กลุ่มอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ( $\mu = 4.30$ )

ตารางที่ 4-28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบ

แบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	จำนวนปีในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.88	0.533
	1-5 ปี	3.88	0.460
	6-10 ปี	4.35	0.477
	11-15 ปี	4.21	0.429
	มากกว่า 15 ปี	4.36	0.535
รวม		4.16	0.518
ด้านการยอมรับนับถือ	น้อยกว่า 1 ปี	3.92	0.611
	1-5 ปี	4.11	0.386
	6-10 ปี	4.17	0.437
	11-15 ปีขึ้นไป	4.18	0.405
	มากกว่า 15 ปี	4.31	0.341
รวม		4.15	0.428

ตารางที่ 4-28 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	จำนวนปีในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	น้อยกว่า 1 ปี	3.79	0.562
	1-5 ปี	4.05	0.601
	6-10 ปี	4.28	0.556
	11-15 ปีขึ้นไป	4.39	0.417
	มากกว่า 15 ปี	4.26	0.338
รวม		4.18	0.535
ด้านความก้าวหน้า	น้อยกว่า 1 ปี	2.96	0.452
	1-5 ปี	3.19	0.435
	6-10 ปี	3.62	0.589
	11-15 ปีขึ้นไป	3.39	0.534
	มากกว่า 15 ปี	3.67	0.561
รวม		3.41	0.568
ด้านความรับผิดชอบ	น้อยกว่า 1 ปี	3.46	0.733
	1-5 ปี	3.30	0.587
	6-10 ปี	3.61	0.371
	11-15 ปีขึ้นไป	3.21	0.454
	มากกว่า 15 ปี	3.56	0.498
รวม		3.45	0.521
ด้านนโยบายและการบริหาร	น้อยกว่า 1 ปี	3.04	0.518
	1-5 ปี	2.75	0.617
	6-10 ปี	3.20	0.411
	11-15 ปีขึ้นไป	2.85	0.993
	มากกว่า 15 ปี	3.38	0.468
รวม		3.05	0.631

ตารางที่ 4-28 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	จำนวนปีในการทำงาน	$\mu$	$\sigma$
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 1 ปี	3.04	0.518
	1-5 ปี	3.23	0.545
	6-10 ปี	3.28	0.583
	11-15 ปี	2.76	0.732
	มากกว่า 15 ปี	3.64	0.659
รวม		3.23	0.644
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	น้อยกว่า 1 ปี	2.29	0.744
	1-5 ปี	2.44	0.578
	6-10 ปี	2.75	0.668
	11-15 ปี	2.30	0.458
	มากกว่า 15 ปี	2.90	0.875
รวม		2.58	0.691
ด้านสภาพการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	2.88	0.641
	1-5 ปี	2.98	0.633
	6-10 ปี	3.30	0.745
	11-15 ปี	2.91	0.496
	มากกว่า 15 ปี	3.67	0.430
รวม		3.18	0.669
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	น้อยกว่า 1 ปี	3.25	0.423
	1-5 ปี	3.33	0.368
	6-10 ปี	3.62	0.335
	11-15 ปี	3.36	0.317
	มากกว่า 15 ปี	3.75	0.304
รวม		3.49	0.383

จากตารางที่ 4-28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการ

ทำงานโดยรวม กลุ่มจำนวนปีในการทำงาน มากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.75$ ) รองลงมา คือ กลุ่มที่มีจำนวนปีในการทำงาน 6-10 ปี ( $\mu = 3.62$ ) โดยกลุ่มที่มีจำนวนปีในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.25$ ) เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

กลุ่มประชากรที่มีจำนวนปีในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการยอมรับ นับถือมากที่สุด ( $\mu = 3.92$ )

กลุ่มครูที่มีจำนวนปีในการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการยอมรับนับถือ มากที่สุด ( $\mu = 4.11$ )

กลุ่มครูที่มีจำนวนปีในการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 4.35$ )

กลุ่มครูที่มีจำนวนปีในการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มากที่สุด ( $\mu = 4.39$ )

กลุ่มครูที่มีจำนวนปีในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านความสำเร็จใน การปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\mu = 4.39$ )

ตารางที่ 4-29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สอน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สาขาที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ภาษาไทย	4.38	0.700
	คณิตศาสตร์	4.22	0.373
	ภาษาต่างประเทศ	3.79	0.464
	สังคมศึกษา	4.21	0.533
	วิทยาศาสตร์	4.17	0.436
	ปฐมวัย	4.13	0.546
	อื่น ๆ	4.39	0.398
รวม		4.16	0.518

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สาขาที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านการยอมรับนับถือ	ภาษาไทย	4.25	0.295
	คณิตศาสตร์	4.15	0.412
	ภาษาต่างประเทศ	3.81	0.363
	สังคมศึกษา	4.42	0.388
	วิทยาศาสตร์	4.33	0.398
	ปฐมวัย	4.18	0.469
	อื่น ๆ	4.17	0.414
รวม		4.15	0.428
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ภาษาไทย	4.50	0.471
	คณิตศาสตร์	4.07	0.465
	ภาษาต่างประเทศ	3.83	0.551
	สังคมศึกษา	4.25	0.584
	วิทยาศาสตร์	4.13	0.641
	ปฐมวัย	4.38	0.469
	อื่น ๆ	4.19	0.437
รวม		4.18	
ด้านความก้าวหน้า	ภาษาไทย	3.58	0.427
	คณิตศาสตร์	3.37	0.655
	ภาษาต่างประเทศ	3.24	0.530
	สังคมศึกษา	3.71	0.653
	วิทยาศาสตร์	3.50	0.535
	ปฐมวัย	3.42	0.462
	อื่น ๆ	3.28	0.708
รวม		3.41	0.568

ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สาขาที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านความรับผิดชอบ	ภาษาไทย	3.38	0.415
	คณิตศาสตร์	3.41	0.572
	ภาษาต่างประเทศ	3.43	0.479
	สังคมศึกษา	3.83	0.591
	วิทยาศาสตร์	3.38	0.518
	ปฐมวัย	3.38	0.434
	อื่น ๆ	3.42	0.653
รวม		3.45	0.521
ด้านนโยบายและการบริหาร	ภาษาไทย	3.17	0.667
	คณิตศาสตร์	3.30	0.455
	ภาษาต่างประเทศ	2.90	0.204
	สังคมศึกษา	3.54	0.711
	วิทยาศาสตร์	3.00	0.504
	ปฐมวัย	2.96	0.434
	อื่น ๆ	2.78	1.038
รวม		3.05	0.631
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ภาษาไทย	3.21	0.665
	คณิตศาสตร์	3.41	0.760
	ภาษาต่างประเทศ	3.17	0.551
	สังคมศึกษา	3.42	0.388
	วิทยาศาสตร์	3.46	0.533
	ปฐมวัย	2.93	0.704
	อื่น ๆ	3.25	0.754
รวม		3.23	0.644



ตารางที่ 4-29 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	สาขาที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ตอบแทน	ภาษาไทย	2.46	0.533
	คณิตศาสตร์	2.85	0.603
	ภาษาต่างประเทศ	2.33	0.539
	สังคมศึกษา	2.54	0.502
	วิทยาศาสตร์	2.67	0.713
	ปฐมวัย	2.51	0.733
	อื่น ๆ	2.81	1.000
	รวม		2.58
ด้านสภาพการทำงาน	ภาษาไทย	3.08	0.792
	คณิตศาสตร์	3.52	0.475
	ภาษาต่างประเทศ	2.93	0.643
	สังคมศึกษา	3.33	0.777
	วิทยาศาสตร์	3.25	0.661
	ปฐมวัย	3.27	0.507
	อื่น ๆ	3.03	0.834
	รวม		3.18
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวม	ภาษาไทย	3.56	0.327
	คณิตศาสตร์	3.59	0.403
	ภาษาต่างประเทศ	3.27	0.336
	สังคมศึกษา	3.69	0.293
	วิทยาศาสตร์	3.54	0.376
	ปฐมวัย	3.46	0.298
	อื่น ๆ	3.48	0.539
	รวม		3.49

จากตารางที่ 4-29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สอน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

โดยรวม กลุ่มประชากรที่สอนสาขาสังคมศาสตร์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.69$ ) รองลงมาคือกลุ่มที่สอนสาขาคณิตศาสตร์ ( $\mu = 3.59$ ) และน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่สอนในสาขาภาษาต่างประเทศ ( $\mu = 3.27$ ) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

กลุ่มครูที่สอนในสาขาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.50$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.22$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.83$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาสังคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยในด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.42$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยในด้านการยอมรับนับถือมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.33$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.38$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.39$ )

ตารางที่ 4-30 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับชั้นที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	4.08	0.547
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	4.13	0.432
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 -ม.6	4.31	0.661
รวม		4.16	0.518
ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	4.12	0.471
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	4.13	0.352
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 -ม.6	4.25	0.547
รวม		4.15	0.428

ตารางที่ 4-30 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับชั้นที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	4.27	0.530
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	4.14	0.528
	ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6	4.18	0.579
	รวม	4.18	0.535
ด้านความก้าวหน้า	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	3.33	0.500
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	3.35	0.570
	ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6	3.65	0.595
	รวม	3.41	0.568
ด้านความรับผิดชอบ	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	3.33	0.425
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	3.44	0.557
	ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6	3.57	0.524
	รวม	3.45	0.521
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	2.92	0.417
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	3.07	0.744
	ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6	3.14	0.514
	รวม	3.05	0.631
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	2.90	0.664
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	3.32	0.627
	ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6	3.33	0.589
	รวม	3.23	0.644
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ตอบแทน	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	2.49	0.688
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	2.63	0.648
	ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6	2.55	0.816
	รวม	2.58	0.691
ด้านสภาพการทำงาน	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	3.18	0.542
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	3.28	0.682
	ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6	2.94	0.729
	รวม	3.18	0.669

ตารางที่ 4-30 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับชั้นที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม	ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3	3.40	0.324
	ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6	3.50	0.377
	ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6	3.55	0.454
	รวม	3.49	0.383

จากตารางที่ 4-30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านระดับชั้นที่สอนที่แตกต่างกันปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม กลุ่มครูที่สอนในระดับชั้น ม. 1-ม. 6 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.55$ ) รองลงมาคือกลุ่มครูที่สอนในระดับชั้นประถม ป.1-ป.6 ( $\mu = 3.50$ ) และน้อยที่สุดคือ กลุ่มครูที่สอนในระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.40$ ) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

กลุ่มครูที่สอนระดับชั้น อ.1-อ.3 มีค่าเฉลี่ยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.27$ )

กลุ่มครูที่สอนระดับชั้น ป.1-ป.6 มีค่าเฉลี่ยในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.14$ )

กลุ่มครูที่สอนในระดับชั้น ม.1-ม.6 มีค่าเฉลี่ยในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.31$ )

**ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ตารางที่ 4-31 ผลการทดสอบปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับเพศของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ชาย (N = 16)		หญิง (N = 58)	
	$\mu$	$\sigma$	$\mu$	$\sigma$
ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	3.79	0.651	3.98	0.604
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.58	0.773	3.87	0.711
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.08	0.642	4.15	0.606
ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	3.96	0.804	4.03	0.568
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.63	0.713	3.96	0.615
ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	3.79	0.762	3.90	0.653
ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	3.79	0.764	3.90	0.653
ด้านการวิจัยทางการศึกษา	3.60	0.672	3.76	0.666
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.17	0.702	4.15	0.573
ด้านความเป็นครู	3.85	0.834	4.08	0.707
โดยรวม	3.83	0.613	3.99	0.497

จากตารางที่ 4-31 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากรด้านเพศที่แตกต่างกันกับปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า โดยภาพรวม เพศหญิง ( $\mu = 3.99$ ) มีปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู มากกว่าเพศชาย ( $\mu = 3.83$ ) และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูมากกว่าเพศชายทุกด้านยกเว้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4-32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามช่วงอายุ

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	ช่วงอายุ	$\mu$	$\sigma$
ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	น้อยกว่า 30 ปี	3.93	0.614
	30-40 ปี	3.92	0.635
	41-50 ปี	3.98	0.685
	51 ปีขึ้นไป	3.97	0.554
	รวม	3.94	0.615
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	น้อยกว่า 30 ปี	3.68	0.745
	30-40 ปี	3.86	0.749
	41-50 ปี	3.88	0.802
	51 ปีขึ้นไป	3.90	0.589
	รวม	3.81	0.730
ด้านการจัดการเรียนรู้	น้อยกว่า 30 ปี	4.14	0.605
	30-40 ปี	4.06	0.686
	41-50 ปี	4.24	0.633
	51 ปีขึ้นไป	4.17	0.393
	รวม	4.14	0.609
ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	น้อยกว่า 30 ปี	3.90	0.677
	30-40 ปี	4.00	0.673
	41-50 ปี	4.21	0.517
	51 ปีขึ้นไป	4.07	0.439
	รวม	4.02	0.619
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี	3.65	0.719
	30-40 ปี	4.01	0.663
	41-50 ปี	3.98	0.531
	51 ปีขึ้นไป	4.00	0.471
	รวม	3.89	0.646

ตารางที่ 4-32 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	ช่วงอายุ	$\mu$	$\sigma$
ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	น้อยกว่า 30 ปี	3.74	0.709
	30-40 ปี	4.03	0.724
	41-50 ปี	3.83	0.581
	51 ปีขึ้นไป	3.87	0.571
รวม		3.87	0.673
ด้านการวิจัยทางการศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี	3.65	0.758
	30-40 ปี	3.76	0.677
	41-50 ปี	3.71	0.652
	51 ปีขึ้นไป	3.83	0.451
รวม		3.73	0.665
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา	น้อยกว่า 30 ปี	4.07	0.709
	30-40 ปี	4.14	0.535
	41-50 ปี	4.43	0.546
	51 ปีขึ้นไป	4.00	0.471
รวม		4.15	0.597
ด้านความเป็นครู	น้อยกว่า 30 ปี	3.96	0.853
	30-40 ปี	4.10	0.741
	41-50 ปี	4.00	0.692
	51 ปีขึ้นไป	4.03	0.508
รวม		4.03	0.734
ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม	น้อยกว่า 30 ปี	3.86	0.596
	30-40 ปี	3.99	0.540
	41-50 ปี	4.03	0.501
	51 ปีขึ้นไป	3.98	0.320
รวม		3.95	0.523

จากตารางที่ 4-32 ผลการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มประชากร ด้านช่วงอายุที่แตกต่างกันกับปัจจัยความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มประชากรที่มีช่วงอายุ 41-50 ปีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.03$ ) รองลงมาคือ กลุ่มช่วงอายุ 30-40 ปี ( $\mu = 3.99$ ) โดยกลุ่มช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.86$ ) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานรายด้าน พบว่า

กลุ่มอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูในด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ( $\mu = 4.13$ )

กลุ่มอายุ 30-40 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามากที่สุด ( $\mu = 4.14$ )

กลุ่มอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามากที่สุด ( $\mu = 4.42$ )

กลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปี มีค่าเฉลี่ยปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูในด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ( $\mu = 4.17$ )

ตารางที่ 4-33 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	จำนวนปีที่ทำงาน	$\mu$	$\sigma$
ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	น้อยกว่า 1 ปี	3.54	0.434
	1-5 ปี	3.84	0.581
	6-10 ปี	4.03	0.658
	11-15 ปี	4.09	0.668
	มากกว่า 15 ปี	4.05	0.591
รวม		3.94	0.615



ตารางที่ 4-33 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ครู	จำนวนปีที่ ทำงาน	$\mu$	$\sigma$
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	น้อยกว่า 1 ปี	3.17	0.252
	1-5 ปี	3.74	0.733
	6-10 ปี	3.86	0.680
	11-15 ปี	4.15	0.808
	มากกว่า 15 ปี	3.95	0.768
รวม		3.81	0.730
ด้านการจัดการเรียนรู้	น้อยกว่า 1 ปี	3.88	0.665
	1-5 ปี	4.02	0.662
	6-10 ปี	4.14	0.626
	11-15 ปี	4.39	0.574
	มากกว่า 15 ปี	4.23	0.459
รวม		4.14	0.609
ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	น้อยกว่า 1 ปี	3.33	0.356
	1-5 ปี	3.96	0.753
	6-10 ปี	4.13	0.566
	11-15 ปี	4.33	0.558
	มากกว่า 15 ปี	4.05	0.356
รวม		4.02	0.619
ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา	น้อยกว่า 1 ปี	3.21	0.305
	1-5 ปี	3.77	0.778
	6-10 ปี	4.01	0.615
	11-15 ปี	4.15	0.431
	มากกว่า 15 ปี	4.03	0.535
รวม		3.89	0.646

ตารางที่ 4-33 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	จำนวนปีที่ทำงาน	$\mu$	$\sigma$
ด้านการบริหารจัดการใน ห้องเรียน	น้อยกว่า 1 ปี	3.29	0.330
	1-5 ปี	3.86	0.740
	6-10 ปี	3.93	0.710
	11-15 ปี	4.12	0.749
	มากกว่า 15 ปี	3.95	0.427
รวม		3.87	0.673
ด้านการวิจัยทางการศึกษา	น้อยกว่า 1 ปี	3.21	0.354
	1-5 ปี	3.77	0.794
	6-10 ปี	3.77	0.655
	11-15 ปี	3.76	0.616
	มากกว่า 15 ปี	3.87	0.602
รวม		3.73	0.665
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา	น้อยกว่า 1 ปี	3.88	0.562
	1-5 ปี	4.05	0.660
	6-10 ปี	4.26	0.627
	11-15 ปี	4.33	0.516
	มากกว่า 15 ปี	4.13	0.519
รวม		4.15	0.597
ด้านความเป็นครู	น้อยกว่า 1 ปี	3.42	0.611
	1-5 ปี	3.98	0.782
	6-10 ปี	4.20	0.790
	11-15 ปี	4.27	0.728
	มากกว่า 15 ปี	3.95	0.427
รวม		4.03	0.734

ตารางที่ 4-33 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	จำนวนปีที่ทำงาน	$\mu$	$\sigma$
ปัจจัยความต้องการพัฒนา ตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ	น้อยกว่า 1 ปี	3.44	0.283
ครูโดยรวม	1-5 ปี	3.89	0.598
	6-10 ปี	4.04	0.515
	11-15 ปีขึ้นไป	4.18	0.444
	มากกว่า 15 ปี	4.02	0.426
รวม		3.95	0.523

จากตารางที่ 4-33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม กลุ่มจำนวนปีในการทำงาน มากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.18$ ) รองลงมาคือ กลุ่มที่มีจำนวนปีในการทำงาน 6-10 ปี ( $\mu = 4.04$ ) โดยกลุ่มที่มีจำนวนปีในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาผลการเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

กลุ่มประชากรที่มีจำนวนปีในการทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการจัดการเรียนรู้และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด ( $\mu = 3.88$ )

กลุ่มครูที่มีจำนวนปีในการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด ( $\mu = 4.05$ )

กลุ่มครูที่มีจำนวนปีในการทำงาน 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด ( $\mu = 4.26$ )

กลุ่มครูที่มีจำนวนปีในการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ( $\mu = 4.39$ )

กลุ่มครูที่มีจำนวนปีในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยในด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ( $\mu = 4.23$ )

ตารางที่ 4-34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สอน

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	สาขาที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	ภาษาไทย	4.29	0.518
	คณิตศาสตร์	3.67	0.373
	ภาษาต่างประเทศ	3.95	0.521
	สังคมศึกษา	3.79	0.589
	วิทยาศาสตร์	3.58	0.684
	ปฐมวัย	4.31	0.584
	อื่น ๆ	3.78	0.701
รวม		3.94	0.615
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ภาษาไทย	4.00	0.777
	คณิตศาสตร์	3.52	0.580
	ภาษาต่างประเทศ	3.50	0.610
	สังคมศึกษา	3.88	0.689
	วิทยาศาสตร์	3.54	0.469
	ปฐมวัย	4.27	0.737
	อื่น ๆ	3.83	0.882
รวม		3.81	0.730
ด้านการจัดการเรียนรู้	ภาษาไทย	4.33	0.436
	คณิตศาสตร์	3.74	0.434
	ภาษาต่างประเทศ	4.14	0.595
	สังคมศึกษา	4.13	0.641
	วิทยาศาสตร์	3.79	0.434
	ปฐมวัย	4.49	0.562
	อื่น ๆ	4.08	0.767
รวม		4.14	0.609

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	สาขาที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	ภาษาไทย	3.96	0.518
	คณิตศาสตร์	3.74	0.465
	ภาษาต่างประเทศ	3.86	0.725
	สังคมศึกษา	4.33	0.735
	วิทยาศาสตร์	4.04	0.547
	ปฐมวัย	4.13	0.501
	อื่น ๆ	4.08	0.740
รวม		4.02	0.619
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	ภาษาไทย	4.21	0.665
	คณิตศาสตร์	3.70	0.455
	ภาษาต่างประเทศ	3.71	0.702
	สังคมศึกษา	4.08	0.751
	วิทยาศาสตร์	3.83	0.398
	ปฐมวัย	3.89	0.626
	อื่น ๆ	3.92	0.793
รวม		3.89	0.646
ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	ภาษาไทย	4.17	0.756
	คณิตศาสตร์	3.96	0.512
	ภาษาต่างประเทศ	3.71	0.611
	สังคมศึกษา	3.96	0.863
	วิทยาศาสตร์	3.54	0.589
	ปฐมวัย	3.84	0.665
	อื่น ๆ	4.00	0.739
รวม		3.87	0.673

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	สาขาที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านการวิจัยทางการศึกษา	ภาษาไทย	3.92	0.556
	คณิตศาสตร์	3.67	0.441
	ภาษาต่างประเทศ	3.57	0.709
	สังคมศึกษา	3.92	0.850
	วิทยาศาสตร์	3.46	0.502
	ปฐมวัย	3.76	0.718
	อื่น ๆ	3.83	0.759
รวม		3.73	0.665
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา	ภาษาไทย	4.21	0.665
	คณิตศาสตร์	4.04	0.200
	ภาษาต่างประเทศ	4.29	0.583
	สังคมศึกษา	4.08	0.812
	วิทยาศาสตร์	3.79	0.562
	ปฐมวัย	4.38	0.502
	อื่น ๆ	4.06	0.708
รวม		4.15	0.597
ด้านความเป็นครู	ภาษาไทย	4.17	0.756
	คณิตศาสตร์	3.93	0.521
	ภาษาต่างประเทศ	3.93	0.706
	สังคมศึกษา	4.21	0.925
	วิทยาศาสตร์	3.67	0.504
	ปฐมวัย	4.13	0.853
	อื่น ๆ	4.11	0.783
รวม		4.03	0.734

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	สาขาที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ปัจจัยความต้องการพัฒนา ตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ	ภาษาไทย	4.14	0.457
ครูโดยรวม	คณิตศาสตร์	3.77	0.318
	ภาษาต่างประเทศ	3.85	0.495
	สังคมศึกษา	4.04	0.638
	วิทยาศาสตร์	3.69	0.393
	ปฐมวัย	4.13	0.520
	อื่น ๆ	3.97	0.674
	รวม	3.95	0.523

จากตารางที่ 4-34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาที่สอน พบว่า ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม กลุ่มประชากรที่สอนสาขาภาษาไทยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.14$ ) รองลงมาคือกลุ่มที่สอนสาขาปฐมวัย ( $\mu = 4.13$ ) และน้อยที่สุดคือ กลุ่มที่สอนในสาขาวิทยาศาสตร์ ( $\mu = 3.69$ ) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า กลุ่มครูที่สอนในสาขาภาษาไทย มีค่าเฉลี่ยในด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.29$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาคณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.04$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.29$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาสังคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยในด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.33$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาวิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยในด้านจิตวิทยาสำหรับครูมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.04$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยในด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.49$ )

กลุ่มครูที่สอนในสาขาอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยในด้านจิตวิทยาสำหรับครูมากที่สุด ค่าเฉลี่ย  
( $\mu = 4.08$ )

ตารางที่ 4-35 ตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเอง  
ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับชั้นที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	4.18	0.668
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.78	0.547
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	4.08	0.640
รวม		3.94	0.615
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	4.14	0.782
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.62	0.630
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	3.94	0.793
รวม		3.81	0.730
ด้านการจัดการเรียนรู้	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	4.45	0.539
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.94	0.584
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	4.27	0.592
รวม		4.14	0.609
ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	4.06	0.517
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.86	0.579
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	4.35	0.692
รวม		4.02	0.619
ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	3.82	0.625
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.81	0.631
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	4.14	0.678
รวม		3.89	0.646
ด้านการบริหารจัดการใน ห้องเรียน	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	3.78	0.656
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.79	0.691
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	4.16	0.602
รวม		3.87	0.673



ตารางที่ 4-35(ต่อ)

ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับชั้นที่สอน	$\mu$	$\sigma$
ด้านการวิจัยทางการศึกษา	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	3.69	0.702
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.62	0.573
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	4.02	0.777
รวม		3.73	0.665
ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	4.27	0.556
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.96	0.540
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	4.49	0.614
รวม		4.15	0.597
ด้านความเป็นครู	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	4.04	0.841
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.94	0.712
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	4.22	0.676
รวม		4.03	0.734
ปัจจัยความต้องการพัฒนา ตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูโดยรวม	ระดับชั้นอนุบาล อ.1 - อ.3	4.05	0.547
	ระดับชั้นประถม ป.1- ป.6	3.81	0.474
	ระดับชั้นมัธยม ม.1 - ม.6	4.19	0.535
รวม		3.95	0.523

จากตารางที่ 4-35 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างกลุ่มประชากรด้านระดับชั้นที่สอนที่แตกต่างกันปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มครูที่สอนในระดับชั้น ม.1-ม. 6 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 4.19$ ) รองลงมาคือกลุ่มครูที่สอนในระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3 ( $\mu = 3.81$ ) และน้อยที่สุดคือ กลุ่มครูที่สอนในระดับชั้นประถม ป.1-ป.6 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\mu = 3.81$ ) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

กลุ่มครูที่สอนระดับชั้น อ.1-อ.3 มีค่าเฉลี่ยในด้านการจัดการเรียนรู้มากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.45$ )

กลุ่มครูที่สอนระดับชั้น ป.1-ป.6 มีค่าเฉลี่ยในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 3.95$ )

กลุ่มครูที่สอนในระดับชั้น ม.1-ม.6 มีค่าเฉลี่ยในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด ค่าเฉลี่ย ( $\mu = 4.49$ )

## ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความ ต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูกับความ ต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

$H_1$ : ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความ ต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ตารางที่ 4-36 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ปัจจัยแรงจูงใจการทำงาน	r	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.223	0.057	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการยอมรับนับถือ	0.224	0.055	ค่อนข้างต่ำ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.457	0.000*	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	0.292	0.012*	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	-0.011	0.925	ต่ำ
ปัจจัยจูงใจโดยรวม	0.347	0.002*	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.046	0.696	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.008	0.949	ต่ำ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์	0.028	0.811	ต่ำ
ตอบแทน			
ด้านสภาพการทำงาน	-0.005	0.969	ต่ำ
ปัจจัยค้ำจุน โดยรวม	0.023	0.843	ต่ำ
โดยรวม	0.193	0.099	ต่ำ

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-36 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม โดยปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยค่าจูงใจไม่มีความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าความสัมพันธ์กับปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาคณะเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาคณะเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยความต้องการพัฒนาคณะเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 74 คน ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วง อายุ จำนวนปีในการทำงาน สาขาที่สอน และระดับชั้นที่สอน นำมาแจกแจงในรูปของความถี่ และสถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยความต้องการพัฒนาคณะเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ทำการวิเคราะห์โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรใช้ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

#### สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 78.4 มีระดับอายุ 30-40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 35.2 ประสบการณ์ทำงานมากที่สุด 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.1 สอนอยู่ในสาขาปฐมวัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.3 สอนอยู่ในระดับชั้น ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6 คิดเป็นร้อยละ 54.1
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม ทั้งหมด 9 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม มีค่าเท่ากับ 3.49 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในด้านลักษณะ

งานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก รองลงมาอีกคือ ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.23 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ค่าเฉลี่ย 2.58 อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายละเอียดในรายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ เรื่องมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จนประสบผลสำเร็จในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ค่าเฉลี่ย 4.15 อยู่ในระดับมาก

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง มีความภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศ ค่าเฉลี่ย 4.66 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างเช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ค่าเฉลี่ย 4.14 และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ค่าเฉลี่ย 3.66 อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ และช่วยพัฒนาความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ งานช่วยให้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.19 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.09 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.41 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ผลงานที่ปฏิบัติได้ลุล่วงตามเป้าหมายมีส่วนผลักดันให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ย 3.54 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับเรื่องผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะส่งเสริมให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในขณะนี้เหมาะสมแล้ว ค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้พอสมควร

ค่าเฉลี่ย 3.47 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจให้ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.30 อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.05 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง โรงเรียนมีการแจ้งนโยบายหรือชี้แจงให้ทราบก่อนล่วงหน้า ค่าเฉลี่ย 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ระบบการบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม สะดวกต่อการประสานงาน ค่าเฉลี่ย 3.12 และน้อยที่สุดคือ ในที่ทำงานในการทำงานมักจะมีแผนงานเตรียมไว้ อย่างรอบคอบ ค่าเฉลี่ย 2.86 อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน และผู้ร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานทุก ๆ คนมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ไม่มีการก้าวก่ายกัน ค่าเฉลี่ย 3.15 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ ไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.58 อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง คิดว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 2.86 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสมแล้ว เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเฉลี่ย 2.45 อยู่ในระดับน้อยและน้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพ ค่าเฉลี่ย 2.43 อยู่ในระดับน้อย

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.18 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ ไม่อับชื้น ค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กฎระเบียบ และระบบงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความสะดวกในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการ ค่าเฉลี่ย 2.88 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นครู ค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในระดับมาก ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับมาก ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

ค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยการศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาไทย ค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับมาก

ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสูตร ค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาตนเองด้านการประเมินหลักสูตร ค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการออกแบบจัดทำหลักสูตรและสามารถวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนการสอนได้ ค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก

ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยในเรื่อง ต้องการพัฒนาเรื่องการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้กิจกรรมรูปแบบใหม่ ๆ ค่าเฉลี่ย 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะกับวัยของผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาเรื่องการจัดทำแผนการสอน ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก

ด้านจิตวิทยาสำหรับครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาเรื่องการเสริมสร้างความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 4.12 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาเรื่องแนวทาง/ วิธีการเสริมแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาเรื่องจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา ค่าเฉลี่ย 3.88 อยู่ในระดับมาก

ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาเรื่องการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลายซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันในเรื่อง ต้องการพัฒนาเรื่อง การนำผลการวัดและการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.93 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาเรื่องเทคนิคการวัดและประเมินผลการศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.80 อยู่ในระดับมาก

ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ ค่าเฉลี่ย 3.88 และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม

ค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับน้อย

ด้านการวิจัยทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาความรู้ด้านการนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการสอนและนักเรียน ค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย 3.76 และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาความรู้ด้านสถิติในการวิจัย ค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ในระดับมาก

ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่อง ต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ และเหมาะกับวัยของผู้เรียน ค่าเฉลี่ย 4.34 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบ สร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.18 อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาศักยภาพในการสร้างหรือแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น E-learning ค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก

ด้านความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องต้องการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ต้องการพัฒนากุศลิกภาพของตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.01 และน้อยที่สุดคือ ต้องการพัฒนาดนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศที่แตกต่างกันกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่า โดยภาพรวม เพศหญิง ( $\mu = 3.51$ ) มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศชาย ( $\mu = 3.40$ ) ช่วงอายุที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมกลุ่มประชากรที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเป็นกลุ่มครูที่สอนในสาขาสังคมศาสตร์ ( $\mu = 3.69$ ) และครูที่สอนในระดับชั้น ม.1-ม. 6 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\mu = 3.55$ )

5. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยรวมกลุ่มครูที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นเพศหญิง ( $\mu = 3.99$ ) เป็นกลุ่มครูที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี ( $\mu = 4.03$ ) จำนวนปีในการทำงานมากกว่า 15 ปี ( $\mu = 4.18$ ) สอนในสาขาภาษาไทย ( $\mu = 4.14$ ) และสอนในระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6 ( $\mu = 4.19$ )

6. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ปัจจัย แรงจูงใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวม



## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ ของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาจากระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงเป็นสามอันดับแรก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.18 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่มีเอกลักษณ์สำคัญที่เน้นการสอนภาษาที่สำคัญ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นโรงเรียนเอกชนที่อยู่ใจกลางเมือง และมีชื่อเสียงดังนั้นก็ทำให้ครูผู้สอนสามารถที่จะส่งมอบประสบการณ์ในงานด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยส่วนใหญ่จะให้ความเห็นว่างานช่วยให้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งงานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ และช่วยพัฒนาความสามารถ ส่งผลให้แรงจูงใจในด้านดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.16 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลมาจากครูผู้สอนแต่ละท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยครูผู้สอนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าตนเองมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ให้แล้วเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และทันเวลาที่ต่อระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ตนเองมี นำมาใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จึงส่งผลให้แรงจูงใจในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงรองจากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับ ศิลาพร จำปารัตน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ได้ศึกษาถึงทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลที่ประกอบอาชีพ

ต่าง ๆ ซึ่งพบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัยกระตุ้นที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก ครู ถือเป็นแม่พิมพ์ และปฐมนิยบุคคล ที่เป็นบุคคลที่ต้องเทิดทูน และได้รับการยอมรับมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันว่า เป็น เป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นงานที่สร้างคนให้กับ สังคม ครู คือบุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการ อ่าน ให้เกิดการเรียนรู้และเกิดระเบียบทางความคิดให้กับคน ส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้คนส่งผลให้ระดับแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัย ที่ได้สอดคล้องกับ เย็นตะวัน แสงวิเศษ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า แรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ได้ศึกษา ถึงทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ ซึ่ง พบว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนับถือ อาจอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็น ถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อ ได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือ เป็นหนึ่งในปัจจัยกระตุ้นที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้

จากผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า ครูผู้สอนที่เป็นเพศ หญิง ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวนปีในการทำงาน มากกว่า 15 ปี สอนสาขาสังคมศาสตร์ และ ระดับชั้น มัธยม ม.1 - ม.6 มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่มีจำนวนปีในการทำงานยิ่งมากขึ้น ซึ่งโดยส่วนใหญ่กลุ่มครูเหล่านี้จะมีอายุมากกว่า 50 ปี และส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มครูเหล่านี้ มีระยะเวลาในการสอนมาเป็นเวลานานซึ่งนั่นสะท้อนให้เห็นถึงการสั่งสมประสบการณ์ และการมี จิตสำนึกของความเป็นครูที่ต้องการที่พัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับนับถือ และประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการ

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน และ วนิตา ประดิษฐ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาจากระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยสูงอยู่ในสามอันดับแรก

ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.15 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะเป็นผลมาจากปัจจุบันเป็นยุคสมัยที่มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดขึ้นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา อีกทั้งนวัตกรรมและเทคโนโลยีเหล่านี้เข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมากขึ้น ส่งผลให้แต่ละสถาบันโรงเรียนได้มีการนำอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน หรือสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปใช้ในการเป็น การสอนการสอนมากขึ้น ทำให้ครูผู้สอนซึ่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ยังมีความรู้ในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีค่อนข้างน้อยมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา หรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะพิจารณาจากโดยส่วนใหญ่ ให้ความเห็นว่าการพัฒนาเรื่องการออกแบบสื่อการเรียนการสอนให้น่าสนใจ และเหมาะกับวัยของผู้เรียน ตลอดจนต้องการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดี ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ ชลอสรี แก้วสูงเนิน (2554) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูสำนัก มาตรฐานวิชาชีพครูสภา (2556) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาที่ระบุว่า

ครูจะต้องมีสมรรถนะในการ เลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี และสามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ด้านการจัดการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.14 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ต้องมีความทันสมัยและสอดคล้องกับยุคแห่งการ แข่งขันและยุคของข้อมูลที่ทันสมัยตลอดเวลา การจัดการเรียนรู้ที่น่าสนใจจะสะท้อนให้เห็นถึง การพัฒนาศักยภาพของครูที่สอดคล้องกับยุคสมัยและสอดคล้องกับการรับรู้ของเด็กนักเรียนรุ่นใหม่ ที่มีการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว โดยจะพิจารณาจากครูส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการพัฒนาเรื่อง การจัดการกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้กิจกรรมรูปแบบใหม่ ๆ และต้องการพัฒนา เรื่องการออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะกับวัยของผู้เรียน รวมทั้งต้องการที่ จะพัฒนาเรื่องการจัดทำแผนการสอน ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ ชลอศรี แก้วสูงเนิน (2554) ที่ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่าครู มีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูสำนักมาตรฐานวิชาชีพครูสภา (2556) ด้าน การจัดการเรียนรู้ที่ระบุว่าครูจะต้องมีสมรรถนะในการนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้ รายภาคและตลอดภาค สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถจัดการกิจกรรมที่ส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

ด้านความเป็นครู ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 4.03 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลมาจากผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อศิษย์ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในกับศิษย์ นอกจากนี้โดยภาพลักษณ์ของครูซึ่งถือเป็นแม่พิมพ์ของชาตินั้น ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเด็กนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนและเยาวชนที่จะก้าวไปสู่การเป็นทรัพยากร มนุษย์ที่สำคัญของประเทศในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน การที่นักเรียนได้รับแบบอย่างที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อพฤติกรรมที่ดีของเด็กนักเรียนในอนาคตด้วยเช่นกัน รวมทั้งครูนั้นต้องประพฤติ ปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยจะพิจารณาจากระดับความคิดเห็น พบว่า โดย ส่วนใหญ่ต้องการที่จะเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูของตนเอง พัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้อง กับ ชลอศรี แก้วสูงเนิน (2554) ที่ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่าครูมีความต้องการครูมีความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความเป็นครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักมาตรฐานวิชาชีพครูสภา (2556) ด้านความเป็นครู ซึ่งระบุว่าครูจะต้องรักเมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน มีความอดทนและรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ มีความศรัทธาในวิชาชีพครู ตลอดจนปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

จากการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า เพศหญิง ช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวนปีในการทำงาน 11-15 ปี สอนอยู่ในสาขาภาษาไทย และสอนอยู่ในระดับชั้นมัธยม ม.1- ม.6 มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูมากที่สุด ทั้งนี้ดังที่กล่าวเบื้องต้น ในกรณีด้านแรงจูงใจที่กลุ่มจำนวนปีในการสอนตั้งแต่ 10 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจมากที่สุด และกลุ่มนี้ยังมีค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูมากที่สุดด้วยเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีจำนวนปีในการทำงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้อง วิภาดา บัวทั้ง (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยด้านความเป็นครูอันดับสูง

3. จากการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับปัจจัยความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ส่วนปัจจัยค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับ วนิดา ประดิษฐ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็งของบุคลากรด้านครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนแห่งนี้ เนื่องจากครูผู้สอนมีความเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยในการพัฒนาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพ ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านนี้อย่างต่อเนื่องให้กับครูเหล่านี้จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนได้มากยิ่งขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน รวมทั้งการรักษาระดับแรงจูงใจให้อยู่ในระดับที่สูงสุดหรือเพิ่มระดับแรงจูงใจให้มากยิ่งขึ้นย่อมส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมต่อไป

2. จากการศึกษาในระดับแรงจูงใจในการทำงานพบว่า ค่าเฉลี่ยในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนน้อยที่สุด ดังนั้นทางโรงเรียนควรมีการเทียบอัตราเงินเดือนระหว่างโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในจังหวัดระยอง ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่โรงเรียนควรจะมีให้แก่ครู เพื่อให้ครูในโรงเรียนมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านนี้มากขึ้น อันนำมาซึ่งประโยชน์ต่อองค์กรต่อไปด้วยเช่นเดียวกัน

3. จากการศึกษาในระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมในด้านความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตลอดจนให้ครูได้มีโอกาสในการศึกษาดูงานตามนิทรรศการหรือเข้าร่วมชมงานวันวิชาการของโรงเรียนแห่งอื่น เพื่อพัฒนา และสร้างเสริมศักยภาพแก่ครูผู้สอนให้มากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุคเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม

4. จากการศึกษาในระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านการจัดการเรียนรู้ นั้นโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมและสัมมนาทางวิชาการ ตลอดจนจัดให้มีการทำ การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge management) กันระหว่างครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ครูและบุคลากรได้แบ่งปันความรู้ และเสริมสร้างความรู้ระหว่างกัน ส่วนในด้านความเป็นครู โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ ตลอดจนจัดให้มีการอบรมธรรมะเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพและเสริมสร้างสมรรถภาพความเป็นครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษามีความมั่นใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

1. จากการศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ค่าเฉลี่ยในความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูพบว่า ด้านการวิจัยทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งแม้ว่าครูผู้สอนจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยทางการศึกษาอยู่ในอันดับท้ายสุด แต่การวิจัยทางการศึกษานำมาซึ่งการนำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการเรียน การสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวด้วยเช่นกัน จึงควรมีการให้ทุนวิจัยเพื่อการศึกษแก่ครูผู้สอน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนและกระตุ้นความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านอื่น ๆ อันได้แก่ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อให้ทราบความต้องการการพัฒนาตนเองของครูตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างครอบคลุม และเพื่อการพัฒนาครูที่ยั่งยืนต่อไป

## บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชขัญญา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำนงค์ อควัฒนสิทธิ์. (2545). *สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นัทรยาพร เสมอใจ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชลอศรี แก้วสูงเนิน. (2554). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5*. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ถวิล ธาราโกษณ์ และศรันย์ คำริสุข. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ชัยบุญภัทร์ ศิริชันนราโรจน์. (2556). *จิตวิทยากับการพัฒนาตน*. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- บุรณี ทรัพย์ถนอม (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาขาวิชาการบัญชีของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 8(3), 1-15.
- ประพิศ กุลบุตร. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา*. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- ปราณี รามสูตร และจำรัส ดั่งสุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- พัชรินทร์ ราชคมนน์. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. *งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารและพัฒนาวិชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้*.
- เย็นตะวัน แสงพิเศษ. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.



- รัตนารักษ์ คำราพิศ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของบริษัท อีซูซุอัน ดามันเซลส์ จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: เชิร์คเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิภาดา บัวทั้ง. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิศรุตฯ ทองแกมแก้ว. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ*. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 6(2), 121-133.
- ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน โรงแรมห้าดาว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ = Management and Organizational behavior*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม.
- ศิลาพร จำปารัตน์. (2554). *แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส คังสุวรรณ และจิตติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2552). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MBO*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา. (2556). *มาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สุนทร อนนต์ศิริพร. (2532). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจภูธร จังหวัดนครราชสีมา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). *ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2544). *หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- หทัยกาญจน์ เขียวบุตร. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.*
- อุษณีย์ จงสุกใส. (2545). *แรงจูงใจต่อการเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโทของนักศึกษาระดับปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- Berelson, B., & Steiner. G. A. (1964). *Human Behavior*. New York: Harcourt Brace and World.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA: Thomson/Wadsworth.
- Gardner, R.C., & Lambert, W. E. (1972). *Attitude and Motivation in Second Language Learning*. Rowley Massachusetts: Newbury House.
- Ghiselli, E. E., & Brow, W. (1955). *Personel and Industrail Psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. (5<sup>th</sup> ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Willey and Sons.
- Loudon, D., & Bitta, A. (1988). *Consumer behavior: Concepts and applications*. New York: McGraw Hill.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult Learning*. New York: Haper and Row.

Lussier, R, N. (1993). *Human relation in organization: Application and skill building*. New York: McGraw Hill.

Walter, K. (1978). *The Working Class in Welfare Capitalism*. London: Routledge & Kegan Paul.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถาม

### เรื่อง แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของ โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและประกอบการวิจัยของ  
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (EX-MBA) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการพัฒนา  
ตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยข้อมูลจากแบบสอบถามนี้จะเป็นความลับเพื่อการวิเคราะห์  
ข้อมูลทางสถิติโดยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูตามมาตรฐาน

วิชาชีพ

จึงขอความอนุเคราะห์ท่าน โปรดพิจารณาตอบและทำแบบสอบถามในหัวข้อที่ตรงกับ  
ข้อมูล และความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล(โปรดกาเครื่องหมาย✓ลงในช่อง□ที่ตรงกับตัวท่าน)

1.1 เพศ

- ชาย  
 หญิง

1.2 ช่วงอายุ

- น้อยกว่า 30 ปี  
 30-40 ปี  
 41-50 ปี  
 มากกว่า 50 ปี

1.3 จำนวนปีในการทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี  
 1-5 ปี  
 6-10 ปี  
 11-15 ปี  
 มากกว่า 15 ปี

1.4 สาขาที่สอน

- ภาษาไทย  
 คณิตศาสตร์  
 ภาษาต่างประเทศ  
 สังคมศึกษา  
 วิทยาศาสตร์  
 ปฐมวัย  
 อื่น ๆ .....(โปรดระบุ)

1.5 ระดับชั้นที่สอน

- ระดับชั้นอนุบาล อ.1-อ.3  
 ระดับชั้นประถม ป.1-ป.6  
 ระดับชั้นมัธยม ม.1-ม.6

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของท่าน (โปรดทำทุกข้อ)

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>					
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					
3	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจน ประสบผลสำเร็จในการทำงาน					
	<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพและ เกียรติยศของท่าน					
5	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคล รอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงานผู้ปกครอง					
6	ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ของท่าน					
	<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
7	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน					
8	งานของท่านช่วยให้ท่านพัฒนา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
9	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเพิ่มพูน ประสบการณ์และช่วยพัฒนา ความสามารถของท่าน					



ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>ด้านความก้าวหน้า</b>					
10	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
11	ผลงานที่ท่านปฏิบัติได้ลุล่วงตาม เป้าหมายมีส่วนผลักดันให้ได้รับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านพร้อมที่จะ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ					
	<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>					
13	ในการปฏิบัติงานท่านมีอิสระที่จะเสนอ ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้พอสมควร					
14	ปริมาณงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในขณะนี้เหมาะสมแล้ว					
15	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการ ตัดสินใจให้ท่านในการปฏิบัติงาน					
	<b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b>					
16	โรงเรียนมีการแจ้งนโยบายหรือชี้แจง ให้ทราบก่อนล่วงหน้า					
17	ระบบการบริหารงานของโรงเรียนมี ความเหมาะสม สะดวกต่อการ ประสานงาน					
18	ในที่ทำงานของท่านการทำงานมักจะมี แผนงานเตรียมไว้อย่างรอบคอบ					
	<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
19	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองกับ ท่าน และผู้ร่วมงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	<b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)</b>					
20	ไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่าง เพื่อนร่วมงาน					
21	ในการปฏิบัติงานทุก ๆ คนมีการ ประสานงานกันเป็นอย่างดีไม่มีการก้าว ถ่างกัน					
	<b>ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ ตอบแทน</b>					
22	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ					
23	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน					
24	ท่านคิดว่าสวัสดิการของโรงเรียนมี ความเหมาะสมแล้ว เช่น ค่า รักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง					
	<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>					
25	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ ไม่อับชื้น					
26	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอต่อความต้องการ					
27	กฎระเบียบ และระบบงานมีส่วนช่วย ส่งเสริมความสะดวกในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู  
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน  
วิชาชีพครู

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความต้องการในการพัฒนา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	<b>ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู</b>					
1	ท่านต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ ภาษาไทยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน					
2	ท่านต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน					
3	ท่านมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อนำมาพัฒนาด้านการสอน					
	<b>ด้านการพัฒนาหลักสูตร</b>					
4	ท่านต้องการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะ การออกแบบ จัดทำหลักสูตรและสามารถ วิเคราะห์หลักสูตรการเรียนการสอนได้					
5	ท่านต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการบูรณา การหลักสูตร					
6	ท่านต้องการพัฒนาตนเองด้านการประเมิน หลักสูตร					
	<b>ด้านการจัดการเรียนรู้</b>					
7	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบและ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะกับวัย ของผู้เรียน					
8	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการจัดกิจกรรมที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้กิจกรรม รูปแบบใหม่ ๆ					

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน วิชาชีพครู	ระดับความต้องการในการพัฒนา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
9	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการจัดทำแผนการ สอน					
	<b>ด้านจิตวิทยาสำหรับครู</b>					
10	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องจิตวิทยาในการให้ คำปรึกษา					
11	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องแนวทาง/วิธีการเสริม แรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน					
12	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการเสริมสร้างความ ถนัดและความสนใจของผู้เรียน					
	<b>ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา</b>					
13	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องเทคนิคการวัดและ ประเมินผลการศึกษา					
14	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการใช้เครื่องมือใน การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย					
15	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการนำผลการวัดและ การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียน การสอน					
	<b>ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน</b>					
16	ท่านต้องการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ					
17	ท่านต้องการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม					
18	ท่านต้องการพัฒนาด้านการนำนวัตกรรมมา ใช้ในการบริหารจัดการ					
	<b>ด้านการวิจัยทางการศึกษา</b>					
19	ท่านต้องการพัฒนาความรู้ด้านสถิติในการวิจัย					
20	ท่านต้องการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
21	ท่านต้องการพัฒนาความรู้ด้านการนำ ผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการสอนและผู้เรียน					

ข้อที่	ความต้องการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความต้องการในการพัฒนา				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา					
22	ท่านต้องการพัฒนาศักยภาพในการสร้าง หรือแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ให้กับ ผู้เรียนเช่น E-learning					
23	ท่านต้องการพัฒนาศักยภาพในการ ออกแบบสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน มีพัฒนาการที่ดี					
24	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบ สื่อการเรียนการสอนให้น่าสนใจและ เหมาะกับวัยของผู้เรียน					
	ด้านความเป็นครู					
25	ท่านต้องการเสริมสร้างศักยภาพและ สมรรถภาพความเป็นครูของตนเอง					
26	ท่านต้องการพัฒนาตนให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ					
27	ท่านต้องการพัฒนาบุคลิกภาพของ ตนเอง					

**ส่วนที่ 4 โปรดแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูตามมาตรฐาน  
วิชาชีพครู**

.....

.....

.....

.....

**\*\*\*ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการออกแบบสอบถาม\*\*\***

**ภาคผนวก ข**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### ผลทดสอบค่า Cronbach's alpha

หัวข้องานนิพนธ์ แรงจูงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพของครู  
โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านแรงจูงใจในการทำงาน Alpha = .918

ข้อ	รายละเอียด	ค่า Alpha
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.918
2	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	0.917
3	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จในการทำงาน	0.920
4	ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของท่าน	0.917
5	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง	0.914
6	ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานของท่าน	0.916
7	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	0.918
8	งานของท่านช่วยให้ท่านพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	0.919
9	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ และช่วยพัฒนาความสามารถของท่าน	0.918
10	ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ	0.916
11	ผลงานที่ท่านปฏิบัติได้ลุล่วงตามเป้าหมายมีส่วนผลักดันให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.913
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านพร้อมที่จะส่งเสริมให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามความรู้ความสามารถ	0.912
13	ในการปฏิบัติงานท่านมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้พอสมควร	0.911

ข้อ	รายละเอียด	ค่า Alpha
14	ปริมาณงานในหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในขณะนี้เหมาะสมแล้ว	0.917
15	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจให้ท่านในการปฏิบัติงาน	0.914
16	โรงเรียนมีการแจ้งนโยบายหรือชี้แจงให้ทราบก่อนล่วงหน้า	0.912
17	ระบบการบริหารงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม สะดวกต่อการประสานงาน	0.910
18	ในที่ทำงานของท่านการทำงานมักจะมีแผนงานเตรียมไว้อย่างรอบคอบ	0.909
19	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองกับท่าน และผู้ร่วมงาน	0.915
20	ไม่มีแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างเพื่อนร่วมงาน	0.916
21	ในการปฏิบัติงานทุก ๆ คนมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ไม่มีการก้าวท้าวกัน	0.912
22	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.911
23	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน	0.912
24	ท่านคิดว่าสวัสดิการของโรงเรียนมีความเหมาะสมแล้ว เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง	0.913
25	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่างเพียงพอ ไม่อับชื้น	0.916
26	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อความต้องการ	0.918
27	กฎระเบียบ และระบบงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความสะดวกในการปฏิบัติงาน	0.910



**ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง**  
**ตามมาตรฐานวิชาชีพครู Alpha = .969**

ข้อ	รายละเอียด	ค่า Alpha
1	ท่านต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาไทย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน	0.969
2	ท่านต้องการที่จะพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน	0.969
3	ท่านมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อนำมาพัฒนาด้านการสอน	0.968
4	ท่านต้องการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการออกแบบ จัดทำหลักสูตรและสามารถวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนการสอนได้	0.970
5	ท่านต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสูตร	0.967
6	ท่านต้องการพัฒนาตนเองด้านการประเมินหลักสูตร	0.967
7	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	0.968
8	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยใช้กิจกรรมรูปแบบใหม่ ๆ	0.968
9	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการจัดทำแผนการสอน	0.969
10	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา	0.968
11	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องแนวทาง/วิธีการเสริมแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน	0.968
12	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการเสริมสร้างความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	0.968
13	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องเทคนิคการวัดและประเมินผลการศึกษา	0.968
14	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	0.968
15	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการนำผลการวัดและการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน	0.968
16	ท่านต้องการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ	0.968

ข้อ	รายละเอียด	ค่า Alpha
17	ท่านต้องการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม	0.968
18	ท่านต้องการพัฒนาด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ	0.968
19	ท่านต้องการพัฒนาความรู้ด้านสถิติในการวิจัย	0.968
20	ท่านต้องการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน	0.968
21	ท่านต้องการพัฒนาความรู้ด้านการนำผลการวิจัยมาใช้ในการสอนและ ผู้เรียน	0.968
22	ท่านต้องการพัฒนาศักยภาพในการสร้างหรือแสวงหาแหล่งการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน เช่น E-learning	0.968
23	ท่านต้องการพัฒนาศักยภาพในการออกแบบ สร้างนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน มีพัฒนาการที่ดี	0.969
24	ท่านต้องการพัฒนาเรื่องการออกแบบสื่อการเรียนการสอนที่น่าสนใจ และเหมาะกับวัยของผู้เรียน	0.968
25	ท่านต้องการเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูของตนเอง	0.968
26	ท่านต้องการพัฒนาตนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำ ทางวิชาการ	0.968
27	ท่านต้องการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง	0.969

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบการลอกเลียนวรรณกรรมทางวิชาการ  
(อักษรวิสุทธิ์)

## Plagiarism Checking Report

Created on Mar 12, 2016 at 22:13 PM

### Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
190696	Mar 12, 2016 at 22:13 PM	56710212@live.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	ch. 1 - 3.doc	Completed	3.69 %

### Match Overview

Show  entries

Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	การศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	दनัย ชาตศิรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	0.91 %
2	การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับนิสิตนักศึกษาวิชาเอกประถมศึกษา ตามแนวทฤษฎีทวิปริทัศน์และแนวคิดปรีสามีสาม	ชวลีพร หมพันธ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.53 %
3	การพัฒนาแบบประเมินสมรรถวิสัยของครูประถมศึกษาศึกษาในจังหวัดสงขลา	อมรรรัตน์ สังโคมินทร์	มหาวิทยาลัยทักษิณ	0.51 %
4	ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี	วิภาดา บัวท้ง	Kasetsart University	0.49 %
5	การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษามหาสารคาม เขต 3	ขวัญชัย บัจจยดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	0.42 %
6	การศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 กระบี่	สาวยุย กัลเทศกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	0.42 %
7	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบบัญชี	ธัญฉรินทร์ กาญจนประพิณ	Kasetsart University	0.40 %

## Match Details

## TEXT FROM SUBMITTED DOCUMENT

ว่าวิชาชีพ Profession เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนโดยต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านและมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพโดยผู้ที่ประกอบ วิชาชีพต้องผ่านการฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ ก่อนที่จะประกอบวิชาชีพโดยมีข้อแตกต่างจากอาชีพ Career ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้อง ทำให้สำเร็จโดยมุ่งหวังผลตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้นวิชาชีพซึ่งได้รับยกย่อง ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบ

เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 9 ความเป็นครูสาระความรู้ 1 ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาทหน้าที่ภาระงานของครู 2 พัฒนาการของวิชาชีพครู 3 คุณลักษณะของครูที่ดี 4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 5 การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู 6 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ 7 เกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู 8 จรรยาบรรณของวิชาชีพครู 9

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะ 1 รักเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2 อดทนและรับผิดชอบ 3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4 มีวิสัยทัศน์ 5 ศรัทธาในวิชาชีพครู 6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูมาตรฐาน ประสพการณ์ของครูผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาดมหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งปีและผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังนี้ 1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 2 การปฏิบัติการ

## TEXT FROM SOURCE DOCUMENT(S)

ต่างๆ"ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา"หมายความว่าครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบ วิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.2546"ครู"หมายความว่าบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพทางการเรียนการสอนและการส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชนวิชาชีพ ( Profession ) คือการประกอบอาชีพ เป็นการปฏิบัติหน้าที่การทำงานในสังคมที่มีความซับซ้อนในรูปแบบของการประกอบ อาชีพที่ซับซ้อนด้วยวิชาชีพ ( Profession ) เป็นอาชีพที่ให้บริการแก่สาธารณชนที่ ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่นและมี มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างพอเพียงก่อนที่จะประกอบวิชาชีพต่างกับอาชีพ ( Career ) ซึ่ง เป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จโดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น วิชาชีพซึ่งได้รับการยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความ รับผิดชอบอย่างสูงตามมาด้วยเพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชนจึง ต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษเพื่อให้เกิดความมั่นใจ

)เทคโนโลยีและสารสนเทศ 3 )การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ 4 )แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ 5 )การออกแบบการสร้างการนำไปใช้การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรมสมรรถนะ 1 )สามารถเลือกข้อออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ ดี 2 )สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3 )สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 9 ความเป็นครูสาระความรู้ 1 )ความสำคัญของวิชาชีพครูบทบาทหน้าที่ภาระงานของ ครู 2 )พัฒนาการของวิชาชีพครู 3 )คุณลักษณะของครูที่ดี 4 )การสร้างทัศนคติที่ดีต่อ วิชาชีพครู 5 )การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู 6 )การเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ 7 )เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 8 )จรรยาบรรณของวิชาชีพครู 9 )กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 34 สมรรถนะ 1 )รักเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2 )อดทนและรับผิดชอบ 3 )เป็นบุคคลแห่งการ เรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4 )มีวิสัยทัศน์ 5 )ศรัทธาในวิชาชีพครู 6

)สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 3 )สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 9 ความเป็นครู 1 )ความสำคัญของวิชาชีพครูบทบาทหน้าที่ภาระงานของครู 2 )พัฒนาการ ของวิชาชีพครู 3 )คุณลักษณะของครูที่ดี 4 .)การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 5 )การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู 6 )การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ 7 )เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 8 )จรรยาบรรณของ วิชาชีพครู 9 )กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 1 )รักเมตตาและปรารถนาดีต่อผู้ เรียน 2 )อดทนและรับผิดชอบ 3 )เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4 )มีวิสัยทัศน์ 5 )ศรัทธาในวิชาชีพครู 6 )ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู 32 มาตรฐานประสพการณ์ของครูผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาดมหลักสูตร ปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีและผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติ การสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดดังนี้ 1 .การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 2 .การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชา เฉพาะรายละเอียดสาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของครูดังแสดงในตารางที่ 3 ตารางที่ 3 สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของครูสาระ

ถึงการให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นตลอดจนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนตลอดจนร่วมมือกับชุมชนในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะพัฒนางานของสถานศึกษามาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาหมายถึงการใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศตามสถานการณ์ปัจจุบันอย่างมีวิจักษณ์ภาพเพื่อปามาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาตนเองพัฒนาด้านการงานตลอดจนพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสมมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก

ถึงการตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้นมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนหมายถึงการตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือ 7 ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาหมายถึงการค้นหาล้างเกิดจดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเองพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสมมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์หมายถึงการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้

หน้าที่อย่างเสียสละเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล 4 ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย 5 ให้โอกาสศิษย์และผู้รับบริการมีส่วนร่วมวางแผนการจัดการเรียนรู้และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง 6 สร้างเสริมความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังให้กำลังใจให้การยกย่องชมเชยอย่างกัลยาณมิตร 1 ลงโทษศิษย์

ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบโดยต้องประพฤติและเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังกล่าวต่อไป 7.3.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ 58 1) ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาค 2) สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็กเยาวชนและผู้ด้อยโอกาส 3) ตั้งใจเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตามความสามารถความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล 4) ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย 5) ให้ศิษย์และผู้รับบริการมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็นยกย่องชมเชยและให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร 7.3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ 1) ลงโทษศิษย์อย่างไม่เหมาะสม 2) ไม่ใส่ใจหรือไม่รับรู้ปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการจนเกิดผลเสียต่อดิษย์หรือผู้รับบริการ 3) ดุหมั่นเหยียดหยามศิษย์หรือผู้

อย่างไม่เหมาะสมหรือเกินความสมควร 2) ไม่ยึดถือปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการจนดิษย์หรือผู้รับบริการได้รับผลเสีย 3) ดุหมั่นเหยียดหยามศิษย์หรือผู้รับบริการ 4) นำความลับของศิษย์หรือผู้รับบริการมาเปิดเผยจนนำมาซึ่งความอับอายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง 5) ส่งเสริมหรือจูงใจให้ศิษย์หรือผู้รับบริการประพฤติตนขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ 6) ชักชวนหรือจ้างวานศิษย์หรือผู้รับบริการให้ทำข้อผิดพลาดหรือข้อยกเว้นกฎระเบียบ 7) เรียกหรือผลประโยชน์

และผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตามความสามารถความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล 4) ส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย 5) ให้ศิษย์และผู้รับบริการมีส่วนร่วมวางแผนการเรียนรู้และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็นยกย่องชมเชยและให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร 7.3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ 1) ลงโทษศิษย์อย่างไม่เหมาะสม 2) ไม่ใส่ใจหรือไม่รับรู้ปัญหาของศิษย์หรือผู้รับบริการจนเกิดผลเสียต่อดิษย์หรือผู้รับบริการ 3) ดุหมั่นเหยียดหยามศิษย์หรือผู้รับบริการ 4) เปิดเผยความลับของศิษย์หรือผู้รับบริการเป็นผลให้ได้รับความอับอายหรือเสื่อมเสียชื่อเสียง 5) จูงใจโน้มน้าวยงส่งเสริมให้ศิษย์หรือผู้รับบริการปฏิบัติขัดต่อศีลธรรมหรือกฎระเบียบ 6) ชักชวนใช้จ้างวานศิษย์หรือผู้รับบริการให้จัดซื้อจัดหาสิ่งเสพติดหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข 7) เรียกหรือผลประโยชน์ตามหน้าที่ที่ต้องให้บริการ 7.4 วรรยารลดต่อผู้ร่วมประกอบ

ไม่พอใจงานสามารถทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ใช่การจูงใจพวกเขาจะเปลี่ยนนโยบายบุคคลมากกว่าที่จะจูงใจพวกเขาด้วยเหตุนี้คุณลักษณะเช่นนโยบายของบริษัทสภาพแวดล้อมในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเงินเดือนจะถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยต่ำจนเมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่ขาดแคลนบุคคลจะไม่มีความสุขแต่พวกเขาจะมีความสุขโดยที่จากทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ซึ่งขยายความทฤษฎีของมาสโลว์หรือเรียกว่าทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเฮอริชเบิร์ก Herzberg 1959

เป็นร้อยละความถี่เป็นร้อยละปัญหา นโยบายของบริษัทการบังคับบัญชาเงินเดือนงานตัวทางความสำเร็จการยอมรับนับถือลักษณะงานความรับผิดชอบความก้าวหน้าการเจริญภาพที่ 5 การสรุปปัจจัยที่กระทบต่อความพอใจงานและความไม่พอใจงานที่มาสโลว์ (2543 : 311 ) 32 ตามมุมมองของเฮอริชเบิร์กแล้วปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจงานจะแยกแยะแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจงานดังนั้นผู้บริหารที่พยายามจะจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจงานสามารถทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ใช่การจูงใจพวกเขาจะเปลี่ยนนโยบายบุคคลมากกว่าที่จะจูงใจพวกเขาด้วยเหตุนี้คุณลักษณะเช่นนโยบายและการทำงานของบริษัสภาพแวดล้อมการทำงาน การบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเงินเดือนจะถูกพิจารณาว่าเป็นปัจจัยต่ำจนเมื่อปัจจัยเหล่านี้ไม่ขาดแคลนบุคคลจะไม่มีความสุขแต่พวกเขาจะมีความสุขโดยที่จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์กที่ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจบุคคลจะประกอบด้วยขั้นตอนสองขั้นประการแรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยต่ำจนจะต้องไม่ขาดแคลนตัวอย่างเช่นเงินเดือนและความมั่นคงจะต้องดีสภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องปลอดภัยและการบังคับบัญชาเชิงเทคนิคจะต้องถูกยอมรับด้วยความให้ปัจจัย

สำหรับครู 3 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4 ด้านการจัดการเรียนรู้ 5 ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน 7 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 8 ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา 9 ด้านการวิจัยการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดในแต่ละด้านได้แก่ 1 การปฏิบัติตามหลักสูตร 2 การให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องการคำปรึกษา 3 การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนที่แปลกใหม่ในการ

เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นได้รับแบบสอบถามคืนเป็นฉบับสมบูรณ์ครบทั้ง 125 ชุดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษาพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดลงมาดังนี้ 1 )ด้านความเป็นครู 2 )ด้านจิตวิทยาสำหรับครู 3 )ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4 )ด้านการจัดการเรียนรู้ 5 )ด้านการพัฒนาหลักสูตร 6 )ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน 7 )ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 8 )ด้านการวัดผลและประเมินผลการศึกษา 9 )ด้านการวิจัยการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดในแต่ละด้านได้แก่ 1 )การปฏิบัติตามหลักสูตร 2 )การให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องการคำปรึกษา 3 )การเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนที่แปลกใหม่ในการจัดการเรียนรู้ 4 )การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน 5 )การนำหลักสูตรไปใช้ 6 )การสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพิมพ์อัษฎิพร ลิ่มศิลา
วัน เดือน ปีเกิด	3 สิงหาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	93/3 หมู่ 6 ตำบลบ้านตะพง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2555-2556	ล่ามแปลภาษาจีนแผนกการเงิน บริษัทคอฟโล่ ไบโอเคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด
พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน	ครูบรรณารักษ์ โรงเรียนกวงฮั่ว จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนภาษาจีน) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2559	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ พิมพ์อักษร ลิมศิลา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.สาวิตรี บิณฑสันต์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.วราภรณ์ ข้องเกี่ยวพันธุ์)

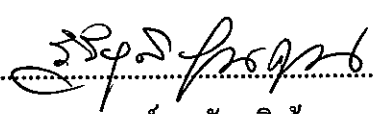
คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

(ดร.สาวิตรี บิณฑสันต์)

..... กรรมการ

(ดร.วราภรณ์ ข้องเกี่ยวพันธุ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐู่แทนคุณ)

..... กรรมการ

(ดร.กฤษณา โภธิสารัตนะ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 27 เดือน เมษายน พ.ศ. 2559