

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

The Relationship between Teachers' Motivation and Performance Based on the Teacher Professional Standards under Sakon Nakhon Primary Education Area Office 3

กัณฑ์พัฒน์ ลัทธพิพัฒน์ดล¹ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์² รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ³
Kantapat Lattpipattanadol¹ Dr. Sumattana Hansuri² Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 91 คน และครูผู้สอน จำนวน 227 คน รวมทั้งสิ้น 318 คน ปีการศึกษา 2563 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5 Rating Scale) จำนวน 2 ชุด คือ แบบสอบถามแรงจูงใจของครูและแบบสอบถามการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.86, 0.88 – 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.93, 0.94 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า หากจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวม และรายด้าน และหากจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า หากจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน และหากจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: แรงจูงใจของครู การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

¹ครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

ผู้ติดต่อ, อีเมลล์: กัณฑ์พัฒน์ ลัทธพิพัฒน์ดล, Nnow52@gmail.com

รับเมื่อ 1 กันยายน 2564 แก้ไข 17 ตุลาคม 2564 ตอรับ 19 ตุลาคม 2564

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

6. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาแรงจูงใจของครูไว้มี 4 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครู บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม รอบรู้ รอบคอบ และชัดเจนในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ที่เอื้อให้ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรมีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย ชื่นชม ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the relationship between teachers' motivation and performance based on the Teacher Professional Standards under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The sample, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 91 school administrators and 227 teachers, yielding a total of 318 participants, in the academic year 2020. The research instruments were two sets of 5-point rating scale questionnaires, including a set of questionnaires on teachers' motivation and a set of questionnaires on teachers' performance based on the Teacher Professional Standards with the discriminative power ranging from 0.66 to 0.86, and 0.88 to 0.88, and the reliability of 0.93 and 0.94, respectively. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient.

The findings were as follows:

1. Teachers' motivation, as a whole, was at a high level.
2. Teachers' performance based on the Teacher Professional Standards, as a whole, was at a high level.
3. Teachers' motivation as perceived by participants with different positions and school sizes, as a whole and in each aspect, showed no differences, whereas in terms of work experience, there was different at the .01 level of significance in overall.
4. Teachers' performance based on the Teacher Professional Standards as perceived by participants with different positions and school sizes, as a whole and each aspect, showed no differences, whereas in terms of work experience, there was different at the .01 level of significance in overall.
5. The relationship between teachers' motivation and performance based on the Teacher Professional Standards, as a whole, was positively correlated.
6. The research proposed guidelines for developing teachers' motivation consisting of four aspects: Policy and Administration. Administrators should listen to the opinions of teachers and personnel equally. In addition, administrators should master the discipline, carefully adhere to established principles, and set up clear policies and performance practices. In terms of organizational relationships, administrators should create work atmospheres in schools that are conducive for good relationships among teachers. Regarding work performance success, administrators should show recognition and appreciation at work, and focus on the importance of work performance

success. In terms of work stability, administrators should regularly promote teachers' career advancement.

Keywords: Teachers' Motivation, Teachers' Performance Based on Teacher Professional Standards

ภูมิหลัง

ครู เป็นบุคคลสำคัญ ซึ่งมีบทบาทมากในการพัฒนาคน และพัฒนาชาติ ครูคือปุชนิยบุคคลของสังคม เป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ มีความฉลาด รอบรู้ ทุ่มเทความดี ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ และสืบสานคุณงามความดี ขนบธรรมเนียมประเพณีจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งของสังคม เป็นแบบอย่างของคนทั่วไปในด้านความประพฤติและคุณธรรม การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นภาพสะท้อนถึงการพัฒนาการในทุก ๆ ด้านของผู้เรียน ตลอดจนทำให้กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียนสัมฤทธิ์ผล ส่งผลให้ผู้เรียนเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคตต่อไป ดังนั้นสร้างแรงจูงใจของครูครูเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น การบริหารจึงมิใช่เป็นเพียงการทำงานของผูปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งต้องทำงานให้สำเร็จด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพครู 3 มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน เห็นควรจำเป็นที่ผู้บริหารต้องศึกษาวิธีการ แนวทางพัฒนา หรือทฤษฎีต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำข้อมูลและองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการวางแผนให้ได้ว่าซึ่งการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2562 ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานและการประกอบวิชาชีพครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ดังนั้นแล้ว การที่ครูปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และมีคุณภาพอยู่ในระดับที่สูง น่าจะเป็นหลักประกันอย่างหนึ่งที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพของการศึกษาได้ดีในอีกประการหนึ่ง ทั้งนี้ระบบการศึกษา ตลอดจนทรัพยากรบุคคลของชาติจะพัฒนาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นสำคัญ เพราะหน้าที่ บทบาทการอบรมสั่งสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ในตัวของผู้เรียนเป็นของครู หากครูนั้นปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ก็ถือว่าเป็นแม่พิมพ์ของชาติอย่างแท้จริง

คำถามการวิจัย

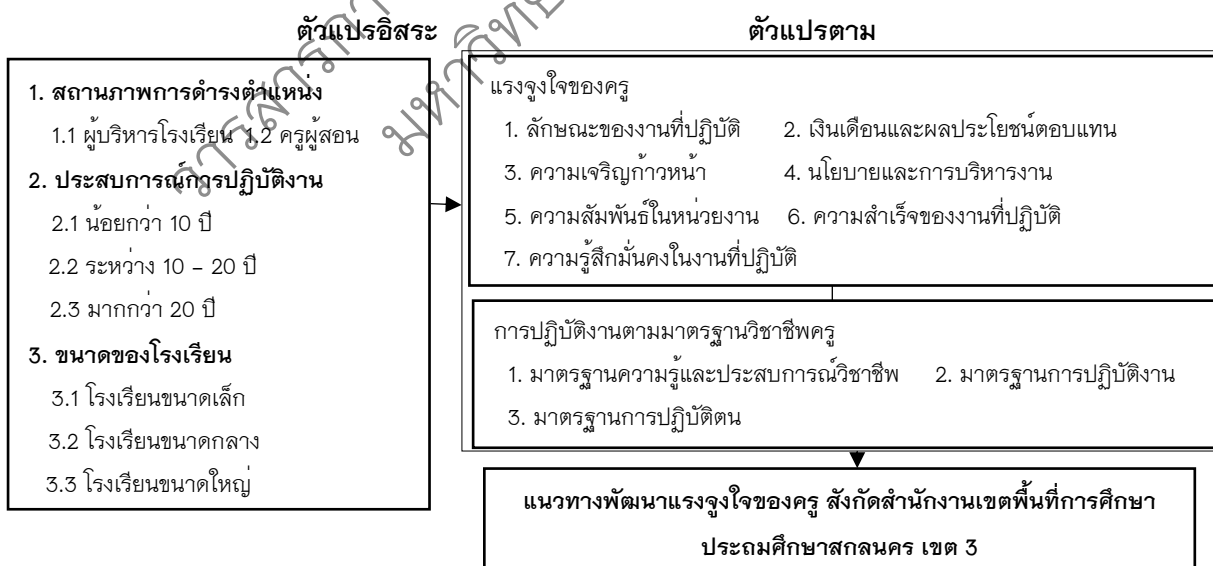
1. แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่
4. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่

5. แรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 1,838 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 182 คน และกลุ่มครูผู้สอน 1,656 จากทั้งหมดโรงเรียน จำนวน 182 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 จำแนกเป็นกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 91 คน และครูผู้สอนจำนวน 227 คน จากโรงเรียนจำนวน 91 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก เลือกผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และครูผู้สอน 1 คน โรงเรียนขนาดกลางเลือกผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ เลือกผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน และครูผู้สอน 5 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ซึ่งมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของครู

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยขอรับแบบสอบถามคืนทางออนไลน์ เก็บด้วยตนเอง และไปรษณีย์ หลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และ การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha-Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ได้แก่ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 และ 5 ได้แก่ การทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามความเหมาะสม การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ได้แก่ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แบ่งออกเป็นดังนี้
 - 3.1 แรงจูงใจของครูที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน
 - 3.2 แรงจูงใจของครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.3 แรงจูงใจของครูที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน
4. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แบ่งออกเป็นดังนี้
 - 4.1 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน
 - 4.2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 4.3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน
5. แรงจูงใจของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($R_{xy} = 0.81$)
6. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาแรงจูงใจของครูไว้ 4 ด้าน ดังนี้คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารซึ่งมีจุดเด่นในการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์อันดีของครูในโรงเรียน การได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อร่วมงานรักใคร่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับสิทธิประโยชน์ การจัดเงินตอบแทนจากการพิจารณาความดีความชอบ ผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีปัจจัยการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติแก่เพื่อนร่วมงานมีปัจจัย

จูงใจสูงสุด ผลการวิจัยของ วชิรนาท ดอนแก้ว (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายชุมชนน่าน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมากเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพนั้น คือความสำเร็จก้าวแรกในการก้าวเข้าสู่การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน อินทร์วิทย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ สมหญิง จันทร์ไทย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่าในภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ กมลชาติ อุนยศ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 แรงจูงใจของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะเห็นเรื่องของสถานภาพการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดก็ตาม เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในภาวะเบียบ บรรยาการและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมือนกัน จึงทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ (2555, หน้า 70) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 แรงจูงใจของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า อาจมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รู้ถึงขอบข่ายงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูชัดเจนจากประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝน สะสมมาเป็นเวลานานจากการทำงานจริง รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมพัฒนา การสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เย็นฤดี สอนสุราษฎร์ (2557, หน้า 146 – 152) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นสังกัดจังหวัดสกลนคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.3 แรงจูงใจของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่า การให้ความสำคัญกับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนไม่ว่าจะขนาด เล็ก กลาง ใหญ่ เมื่อครูเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในภาวะเบียด บรุษยภาคและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน จึงทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับของ พิพัฒน์ แก้วงามไชย (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดก็ตาม เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในภาวะเบียด ขอบข่ายการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงทำให้บุคคลมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน อินทร์รักษ์ (2557, หน้า 70) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า อาจมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รู้ถึงขอบข่ายงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูชัดเจนจากประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝน สะสมมาเป็นเวลานานจากการทำงานจริง รวมถึงการได้รับการฝึกอบรมพัฒนา การสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูเกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายฝน ชำนาญเรียน (2560, หน้า 77) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าครูโรงเรียนเอกชน ที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันพบว่า พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่า การให้ความสำคัญกับขนาดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนไม่ว่าจะขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ เมื่อครูเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน จึงทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน อินทร์รักษ์ (2557, หน้า 72) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูโดยรวม (X) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม (Y) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $(R_{XY}=.806)$ และรายด้านพบว่าด้านนโยบายและกิจบริหารงาน (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $(R_{X_4Y}=.782)$ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $(R_{X_5Y}=.761)$ ด้านความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $(R_{X_6Y}=.906)$ ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ (X_7) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ $(R_{X_7Y}=.847)$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีนโยบายการบริหารงานที่สร้างแรงจูงใจให้กับครู เพื่อผลักดันให้ครูได้ใช้ความรู้ ประสิทธิภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี เหลืองอุดม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ(ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน) กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อษรารักษ์ อุ่นวิเศษ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก (0.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับผิดชอบปฏิบัติตรงตามความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ มีปริมาณ และระยะเวลาในการดำเนินงานที่เหมาะสม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การที่บุคคลมีรายได้เพียงพอ

ต่อการดำรงชีพ โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นไปอย่างยุติธรรม และทั่วถึง และด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารให้รับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ดังนั้นควรมีการส่งเสริมแรงจูงใจด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้สูงขึ้นกว่าเดิม และควรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ระหว่างโรงเรียนของรัฐกับโรงเรียนของเอกชน เพื่อจะได้เห็นถึงความคล้ายคลึง หรือแตกต่างของแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

2.2 ควรนำแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาแรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร และเขตอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลชาติ อุณยศ. (2561). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- จตุรภัทร สุวรรณวิเศษ. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฉันทพร สุวรรณคาม. (2559). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มุกดาหาร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พิพัฒน์ แก้วนามไชย. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เย็นฤดี สอนสุราษฎร์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วชิรนาท ตอนแก้ว. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือข่ายขุนน้ำน่านอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- สงวน อินทร์รักษ์. (2557). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนอ้อมน้อยไทรทองชุมชนป้อมแก้ว จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สายฝน ชำนาญเรือน. (2560). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมหญิง จันทรัฐไทย. (2562). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2563). สารสนเทศทางการศึกษา 2563. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
- อษรารักษ์ อุณีวิเศษ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Krejcie, R. V., & Morgan, E. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(10), 608 – 610.

วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร