

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจ
ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นายวัชรินทร์ธร สอนโสภา
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว

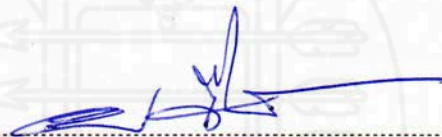
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



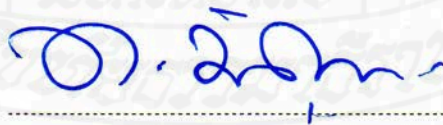
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นายวัชรินทร์ธร สอนโสภา **รหัสนักศึกษา** 2562302386

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูระดับชั้นประถมศึกษา ในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 294 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม ชนิดมาตราประมาณค่าเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของครู และขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ .81 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ (1) การพัฒนาวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ การพัฒนาวิชาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน โรงเรียนเอกชน

Independent study title: The Relationship between Teachers' Professional Development and Teachers' Morale of Working in the Bang Khae Private Schools Cluster in Bangkok Metropolis

Author: Mr. Watcharintorn Sornsopha; **ID:** 2562302386;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Independent study advisor: Dr. Ratana Daungkaew, Associate Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The purposes of this research were (1) to study teachers' professional development in the Bang Khae private schools cluster in Bangkok metropolis; (2) to study teachers' morale of working in the Bang Khae private schools cluster in Bangkok metropolis; and (3) to study the relationship between teachers' professional development and teachers' morale of working.

The sample consisted of 294 primary school teachers from the Bang Khae private schools cluster in Bangkok metropolis, all of whom were obtained by simple random sampling. The employed research instrument was a rating scale questionnaire dealing with data on teachers' professional development and teachers' morale of working, with reliability coefficients of .81 and .92 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: (1) the overall professional development of teachers in the Bang Khae private schools cluster in Bangkok metropolis was at the highest level; (2) the overall morale of working of teachers was at the highest level; and (3) the professional development of teachers positively correlated at the moderate level with the morale of working of teachers, which was significant at the .01 level.

Keywords: Professional development, Morale of working, Private school

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถและการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นอย่างสมบูรณ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ กรรมการสอบที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้วยความเมตตาถึงจนรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในแขนงวิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้การอบรมสั่งสอนและบ่มเพาะประสบการณ์ด้านบริหารการศึกษา จนผู้วิจัยมีความรู้ความเข้าใจและมั่นใจในวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ นางศราพร กรอบ मुख นางสมชื้อ กอประคุณูปการ และ นางสาวสุภาภรณ์ พงกษชาติ ที่ได้กรุณาตรวจเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะคณาจารย์โรงเรียนสาธิตศึกษา บางแค ที่ช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

วัชรินทร์ธร สอนโสภา

ตุลาคม 2562

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน
ของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

นายวัชรินทร์ธร สอนโสภา

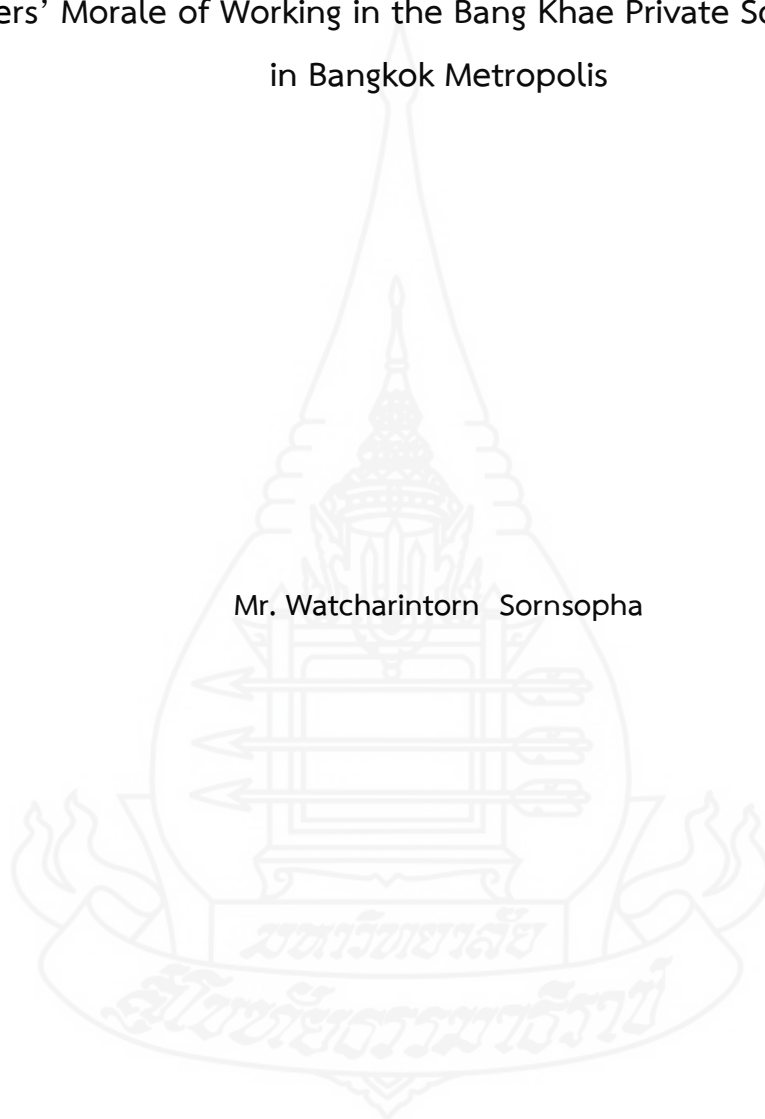


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

The Relationship between Teachers' Professional Development and
Teachers' Morale of Working in the Bang Khae Private Schools Cluster
in Bangkok Metropolis

Mr. Watcharintorn Sornsopha



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาวิชาชีพครู	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	31
บริบทและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร	66

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร	71
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญ และกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร	86
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
สรุปการวิจัย	89
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	108
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	109
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	111
ค หนังสือประสานงาน.....	123
ง ค่า IOC ของแบบสอบถาม.....	128
จ ค่าสถิติต่างๆ ที่ได้จากการวิจัย.....	136
ประวัติผู้ศึกษา	142

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูและมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู	23
ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	40
ตารางที่ 2.3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของนักเรียนชั้น ป.6 โรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร	50
ตารางที่ 2.4 ข้อมูลนักเรียน ครู ในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559	52
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	64
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการปฏิบัติ ในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร	66
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการปฏิบัติ ในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง	67
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการปฏิบัติ ในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน	68
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการปฏิบัติ ในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเชิงสังคม	70
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญ และกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร	71
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัย ความสำเร็จในการทำงาน	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยการได้รับการยอมรับ	73
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความก้าวหน้า	74
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยลักษณะของงาน	75
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความรับผิดชอบ	76
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยนโยบายการบริหาร	77
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยการนิเทศการเรียนการสอน	78
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	79
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	80
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยสถานะทางอาชีพ	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน	82
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยสภาพชีวิตส่วนตัว	83
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยสภาพการทำงาน	84
ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยเงินเดือน/ค่าตอบแทน	85
ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจ ในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร	87



ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ โดยเฉพาะสถานการณ์ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคศตวรรษที่ 21 การศึกษาจึงยังมีบทบาทสำคัญในการเตรียมคนให้มีคุณลักษณะสำคัญพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนาคุณภาพแห่งตนเพื่อสร้างสังคมที่มีคุณภาพร่วมกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งหาโอกาสพัฒนาตนเองในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แต่ทว่า คุณภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบันเป็นที่รับรู้โดยทั่วไปว่ายังต่ำกว่ามาตรฐาน ดังจะเห็นได้จากคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในวิชาหลักจากการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test: O-NET) ต่ำกว่าร้อยละ 50 และผลการทดสอบระดับนานาชาติภายใต้โครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) อยู่ระดับต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย (ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์, 2561 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2561) ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู (ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์, 2561 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2561) ด้วยเหตุนี้ในแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ โดยให้ศึกษาแนวทางการกำหนด “สมรรถนะครูระดับชาติ” ที่จะนำไปสู่การออกแบบวิชาชีพครูทั้งระบบ ตั้งแต่หลักสูตรการผลิตครูใหม่ การพัฒนาครูประจำการ การประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพ และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 26)

เนื่องจากวิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น วิชาชีพครูจึงได้มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และในปัจจุบัน การพัฒนาวิชาชีพครูได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 มาตรา 52 ที่ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีกระบวนการผลิตและการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ เพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากร

ทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรวิชาชีพครูทั้งในภาครัฐหรือภาคเอกชนต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดโดยสภาวิชาชีพครู หรือคุรุสภาเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงและเป็นที่ยอมรับจากสังคมทั่วไป (ศิริวรรณ จันทะจร, 2558, น. 22)

สำหรับการจัดการศึกษาของภาคเอกชนซึ่งได้จัดตั้งสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ขึ้นอย่างมากมายเพื่อเป็นทางเลือกให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง แต่การที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในหลายด้าน อาทิ บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุครุภัณฑ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ และการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูผู้สอนต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด เนื่องจากครู คือ เมล็ดพันธ์แห่งความดีงาม ครูที่ดีที่สุดจะทำให้เกิดโรงเรียนที่ดีที่สุด โรงเรียนที่ดีที่สุดจะสร้างเยาวชนที่ดีที่สุดได้เช่นกัน (บุญนาถ ทับทิมไทย, 2557, น. 1) อย่างไรก็ตาม ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา (พ.ศ.2556-2558) พบว่า สถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนระดับชั้นพื้นฐาน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 โรงเรียน มีจำนวนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 20.23, 23.25, และ 25.50 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559) และมีแนวโน้มว่า จะมีครูบรรจุและลาออกเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาการลาออกของครูเป็นปัญหาของโรงเรียนเอกชนทั่วไปที่ประสบมาตลอด ส่วนใหญ่การลาออกของครูจะเป็นช่วงระยะเวลาใกล้จะเปิดปีการศึกษาใหม่ เนื่องจากครูเหล่านั้นสอบเข้ารับราชการได้ ทำให้โรงเรียนต้องรับสมัครและบรรจุครูใหม่ ผลกระทบจากที่บุคลากรครูลาออกมากและต้องบรรจุครูใหม่ ได้ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการและการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนขาดความต่อเนื่อง และสาเหตุส่วนใหญ่ที่ครูเอกชนลาออกเป็นเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล รวมทั้งค่าตอบแทนในการทำงานไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า สาเหตุหลักการลาออกของบุคลากรครูโรงเรียนเอกชน เนื่องมาจากมีชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ไม่ได้หยุดในช่วงปิดภาคเรียน เงินเดือนและค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อย และการพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ยุติธรรม (สุรพล สุวรรณแสง, 2553, น. ง)

จากสภาพปัญหาและสาเหตุของการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนดังกล่าว สะท้อนได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูไม่เต็มศักยภาพซึ่งอาจส่งผลให้โรงเรียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ดังที่ มะลิวรรณ ศรีโพธา (2554, น.3) พบว่า ขวัญกำลังใจของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของโรงเรียน เพราะว่าถ้าครูในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจสูงก็จะมีความรู้สึกปลอดภัย รักอาชีพ รักหมู่คณะ และพยายามทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถและสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนต้องถือว่า

เป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพของครูเพื่อให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูมีขวัญและกำลังใจและเกิดแรงจูงใจช่วยพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด (อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล, 2554)

จากเหตุผลความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร เนื่องจากงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวยังมีจำนวนจำกัด ผลที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูและการวางแผนการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมืออาชีพ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร
- 2.2 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งหวังจะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปเป็นกรอบความคิดของการวิจัยได้ดังนี้

3.1 การพัฒนาวิชาชีพครู

ในการกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ประมวลเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามข้อเสนอแนะของนักการศึกษาต่างๆ ประกอบกับการ

พิจารณามาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่เป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, 4 ตุลาคม) ซึ่งได้ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบของการพัฒนาวิชาชีพครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานครอบคลุมใน 3 มิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาการเรียนการสอน และ 3) การพัฒนาเชิงสังคม

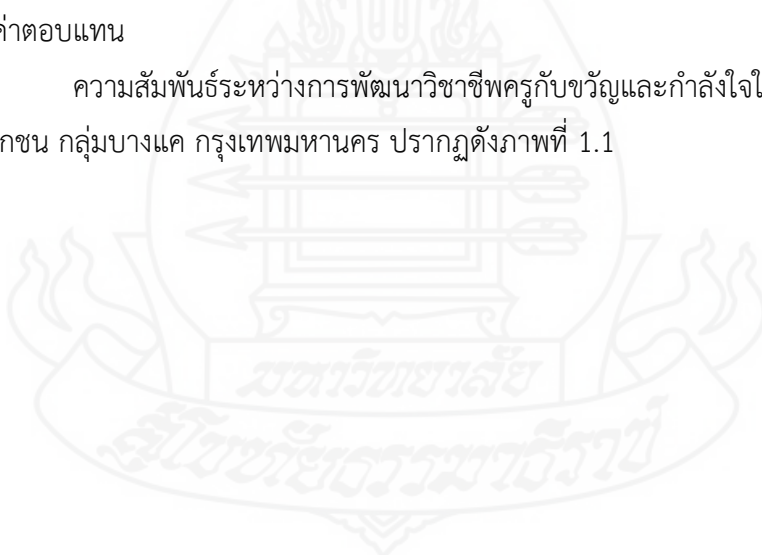
3.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน

ในการกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งมี 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) พร้อมทั้งได้วิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีดังกล่าว ซึ่งสรุปได้ว่า ตัวแปรขวัญและกำลังใจประกอบด้วย 14 ตัวแปร ดังนี้

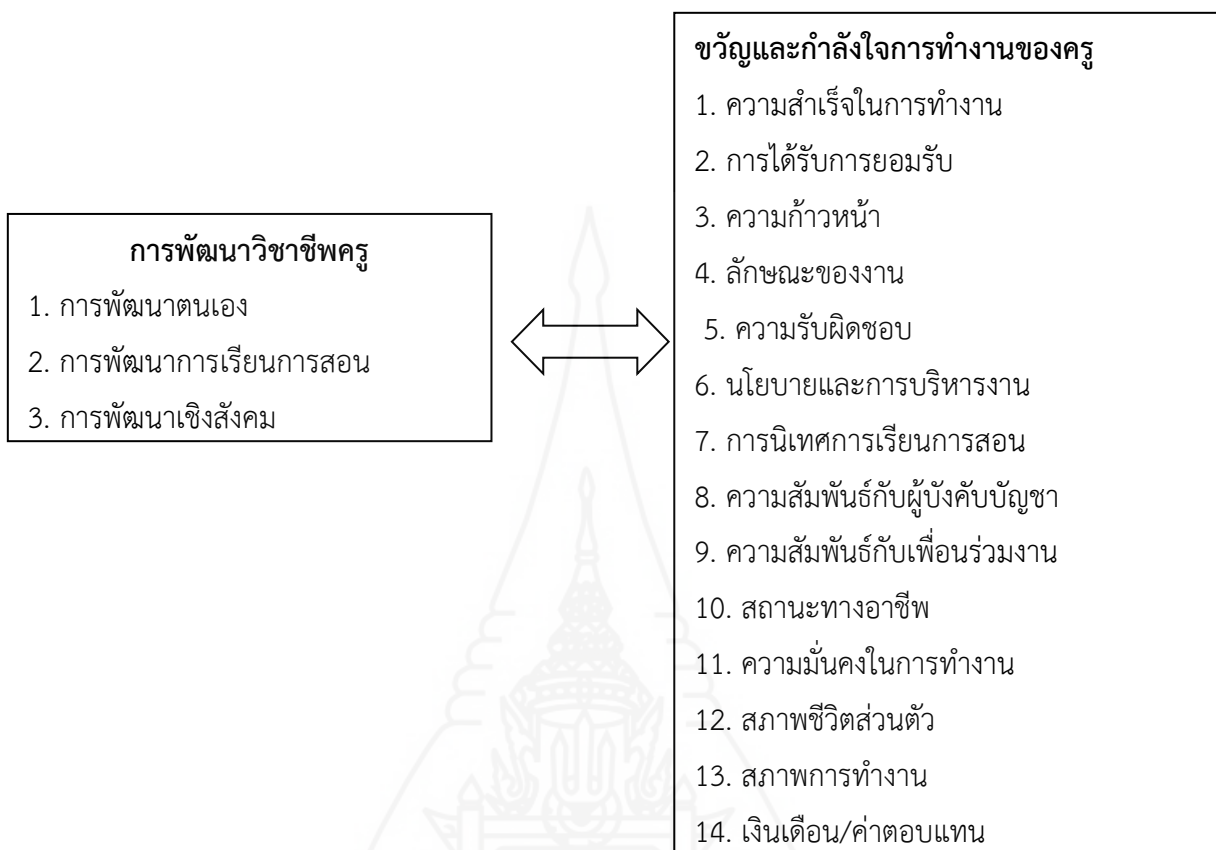
3.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

3.2.2 ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 9 ตัวแปร ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และเงินเดือน/ค่าตอบแทน

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปรากฏดังภาพที่ 1.1



ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตบางแค

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการพัฒนาวิชาชีพครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มี 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาการเรียนการสอน และ

การพัฒนาเชิงสังคม สำหรับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 14 ปัจจัย ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่
ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

5.1.2 ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และเงินเดือน/ค่าตอบแทน

5.2 ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ในระดับชั้นประถมศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 1,392 คน จาก 12 โรงเรียน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ผู้วิจัยมุ่งศึกษา 2 ตัวแปร ได้แก่

5.3.1 การพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การพัฒนาตนเอง
- 2) การพัฒนาการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาเชิงสังคม

5.3.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 14 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การได้รับการยอมรับ
- 3) ความก้าวหน้า
- 4) ลักษณะของงาน
- 5) ความรับผิดชอบ
- 6) นโยบายและการบริหารงาน
- 7) การนิเทศการเรียนการสอน
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 10) สถานะทางอาชีพ
- 11) ความมั่นคงในการทำงาน
- 12) สภาพชีวิตส่วนตัว
- 13) สภาพการทำงาน
- 14) เงินเดือน/ค่าตอบแทน

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 การพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างคุณภาพการเรียนการสอนของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครูมั่นใจในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านวิชาการของตน เพื่อส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะนิสัยของผู้เรียน ในการศึกษาครั้งนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูแบ่งออกเป็น 3 มิติ แต่ละมิติได้เชื่อมโยงกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู ซึ่งเป็นข้อบังคับของคุรุสภา ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาเชิงสังคม

6.1.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค ในการเปิดรับความรู้ และความคิดใหม่ๆ โดยการเข้าร่วมการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ รวมทั้งแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ร่วมรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

6.1.2 การพัฒนาการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค ที่มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ โดยการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริงในชั้นเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีระบบ

6.1.3 การพัฒนาเชิงสังคม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค ในการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา และผู้ปกครอง รวมทั้งชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยรับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถของผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ และร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดจากการพัฒนาด้วยกัน

6.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพความรู้สึกนึกคิดหรือการแสดงออกของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ที่ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ โดยมีสาเหตุมาจาก 14 ปัจจัย ดังนี้

6.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ครูรู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา มีส่วนร่วมในการทำงานให้

ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย

6.2.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง ครูได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการให้ความสำคัญ และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนในการให้คำปรึกษา รวมทั้งให้โอกาสร่วมตัดสินใจให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ

6.2.3 ความก้าวหน้า หมายถึง ครูได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาคและมีความเท่าเทียม ทั้งการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาอย่างหลากหลายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

6.2.4 ลักษณะของงาน หมายถึง ครูรับรู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีคุณค่าเพราะเป็นงานที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

6.2.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียนที่มอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย หรือให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และให้มีความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของโรงเรียนและความถูกต้องตามกฎหมาย

6.2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ครูรับรู้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานตามหน้าที่แต่ละสายเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี

6.2.7 การนิเทศงานหรือการควบคุมดูแล หมายถึง ครูได้รับการเอาใจใส่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูโดยกำหนดให้มีการนิเทศงานสอนของครูเป็นประจำเพื่อพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการนิเทศ และนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลนำมาปรับปรุงและส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ครูมีปฏิสัมพันธ์การทำงานร่วมกันหรือการอยู่ร่วมกันกับหัวหน้าสาย หรือผู้บริหารโรงเรียนอย่างราบรื่น รวมทั้งมีการติดต่อ สื่อสาร พบปะ ปรึกษาหารือกัน ร่วมกัน ประสานงานกัน พุดคุยชี้แจงมอบหมายงานเพื่อให้งานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน

6.2.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือทั้งงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว มีการติดต่อพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการใช้กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน มี

ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวช่วยให้การทำงานราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

6.2.10 สถานะของอาชีพ หมายถึง ครูได้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและไว้วางใจในส่งบุตรหลานมาให้ดูแล และครูรับรู้ว่ามีวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม และมีหน้าที่หลักคือ อบรมสั่งสอนให้ทุกคนเป็นคนดี

6.2.11 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาที่มีความมั่นคงโดยครูได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ และการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนสูงขึ้น รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน และมั่นใจในอาชีพที่มีความมั่นคงและก้าวหน้า

6.2.12 สภาพชีวิตส่วนตัว หมายถึง ครูมีความรู้สึกต่อโรงเรียนและผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อความมั่นใจของครูว่าโรงเรียนมีความมั่นคง มีความสุข และพอใจกับการทำงานในโรงเรียน

6.2.13 สภาพการทำงาน หมายถึง ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนให้มีความพร้อมด้านสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน อำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน รวมไปถึงจัดบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

6.2.14 เงินเดือน /ค่าตอบแทน หมายถึง ครูได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน รายเดือนในรูปแบบเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ โดยเงินเดือนหรือค่าตอบแทนนี้ เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยการเพิ่มเงินเดือนพิจารณาจาก ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล

6.3 โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 12 โรงเรียน อยู่ภายใต้สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นโรงเรียนในระบบประเภทสามัญ เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้น

6.4 ครู หมายถึง ครูผู้สอนระดับชั้นประถมศึกษาและเป็นครูที่ได้รับการบรรจุแล้วของโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแคเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพของครูเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

7.2 ได้ข้อมูลสารสนเทศในด้านวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อให้ครูมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพและสามารถขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

7.3 เป็นแนวทางให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพให้บรรลุตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครู



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีสาระสำคัญที่ว่าด้วยการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของวิชาชีพครู
 - 1.2 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 1.3 การพัฒนาวิชาชีพครูกับมาตรฐานวิชาชีพ
 - 1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู
 - 1.5 ข้อค้ำนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
 - 2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
 - 2.3 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 แนวทางการเสริมสร้างและบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. บริบทและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
 - 3.1 สภาพปัจจุบันและปัญหา
 - 3.2 การจัดการศึกษาเอกชนในปัจจุบัน
 - 3.3 ประเภทของโรงเรียนเอกชน
 - 3.4 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาวิชาชีพครู

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพทางการศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพ การศึกษาของประเทศให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อสร้างคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งมี ค่านิยมที่สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ตามนโยบายของรัฐในทุกยุคสมัย นอกจากนี้ ยังช่วยพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีระเบียบวินัยให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ภายใต้บรรทัด ฐานเดียวกัน มีความสามัคคี และเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุนี้ วิชาชีพครูจึงถือว่ามี ความสำคัญมากต่อการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืน และมีลักษณะเป็นวิชาชีพสูง

1.1 ความหมายและลักษณะสำคัญของวิชาชีพครู

1.1.1 ความหมายของวิชาชีพครู

“วิชาชีพ” ในที่นี้หมายความว่าถึง วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลัก ทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าการศึกษาปริญญา ทั้งรัฐและเอกชนและการให้บริการการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจน การสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การ นิเทศ และการบริหารศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556, น.65) ทั้งนี้ Baggini (2005 อ้างถึงใน Demirkasmoglu, 2010, p. 2048) กล่าวว่า ความเป็นวิชาชีพนั้นจะต้องสะท้อนถึงความเชี่ยวชาญทั้งในด้านความรู้และทักษะในสาขาวิชาชีพ ด้านนั้นๆ

“ครู” หมายความว่าถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางการเรียน การสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้น พื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าการศึกษาปริญญาทั้งรัฐและเอกชน (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556, น. 65)

จากความหมายข้างต้น "วิชาชีพครู" จึงหมายความว่าถึง ขอบเขตด้านวิชาชีพ ทางการศึกษาของครูที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการเรียนการสอนและการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และ อุดมศึกษาที่ต่ำกว่าการศึกษาปริญญาทั้งรัฐและเอกชน

นอกจากนี้ Vidović and Velkovski (2013, p. 25) ได้กล่าวว่า ครูที่ ปฏิบัติงานได้สะท้อนถึงวิชาชีพครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ทักษะคิดทางวิชาชีพครูใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้เรียนรู้และเรียนรู้อยู่เสมอ 2) การสอนและการ ประเมินผล 3) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาวิชาชีพและความรับผิดชอบ 5) ความ

ร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน และ6) การพัฒนาและปรับปรุงระบบการศึกษาของโรงเรียน

ดังนั้น วิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 จึงหมายถึงขอบเขตด้านวิชาชีพทางการศึกษาของครูที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในทุกระดับและทุกประเภท รวมถึงสามารถร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 ลักษณะสำคัญของวิชาชีพครู

วิชาชีพครูมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะตามความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม Hargreaves (2000 อ้างถึงใน Demirkasmoglu, 2010, pp. 2049-2050) ได้วิเคราะห์พัฒนาการด้านวิชาชีพครูจากหลายๆ ประเทศ พบว่า วิชาชีพครูแต่ละยุคสมัยมีลักษณะสำคัญแตกต่างกันดังนี้

1) ในยุคก่อนวิชาชีพ (Pre--professional age) ในยุคนี้ การสอนของครูให้นั้นเน้นในด้านการจัดการ แต่ก็ไม่ได้เข้มงวดมากนักเพียงขอให้ครูทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถมากกว่า

2) ในยุคความเป็นวิชาชีพอิสระ (Autonomous professional age) ในยุคนี้เป็นยุคที่ให้ความสำคัญเป็นเอกเทศในการสอนแก่ครู ซึ่งความเป็นอิสระในการสอนนี้ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของวิชาชีพครู โดยไม่มีข้อโต้แย้ง และถือเป็นประเพณี อย่างไรก็ตาม หลักการที่ครูมีสิทธิ์เลือกวิธีการที่คิดว่าดีที่สุดสำหรับสอนนักเรียนของตน รวมถึงการได้รับเสรีภาพทางการสอนอีกมากมาย ก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ในยุคต่อมา

3) ในยุคของความเป็นวิชาชีพแบบร่วมมือ (Collegial profession age) ในยุคนี้ให้ความสำคัญกับวิชาชีพที่เน้นการสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพให้แข็งแกร่งด้วยการทำงานแบบร่วมมือ รวมพลัง เพื่อพัฒนาจุดประสงค์ร่วมกันทั้งนี้เพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อนของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันอย่างมีประสิทธิภาพ

ในยุคสมัยปัจจุบันได้เห็นว่า ลักษณะของวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่ง วิจิตร ศรีสะอ้าน (2535 อ้างถึงใน สุวิมล พรประภาศักดิ์, 2551, น. 35-36) ได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของวิชาชีพชั้นสูงไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การให้บริการที่มีลักษณะเฉพาะและจำเป็นแก่สังคม (Social service) โดยวิชาชีพชั้นสูงต้องมีการบริการให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงโดยไม่ซ้ำซ้อนกับบริการของวิชาชีพอื่น เน้นการให้บริการมากกว่ามุ่งประโยชน์จากผู้รับบริการ วิชาชีพครูถือว่า มีลักษณะเฉพาะ

เจาะจงเป็นบริการที่จำเป็นแก่สังคม มุ่งพัฒนาเยาวชนให้มีความรู้ สามารถดำรงตนอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุขและสร้างสมาชิกทางสังคมที่เป็นพื้นฐานของวิชาชีพอื่น

2. การใช้วิธีแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual method) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะต้องใช้ความรู้ ความคิด สติปัญญามากกว่าและความชำนาญเพียงด้านเดียวในการให้บริการ โดยวิชาชีพครูได้ใช้ความรู้ หลักการ ทฤษฎีและทักษะการปฏิบัติในการให้บริการตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เนื่องจากวิชาชีพครูถือว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องอาศัยในการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

3. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long period of training) โดยถือเป็นเกณฑ์ว่า บุคคลในวิชาชีพต้องได้รับการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี เพื่อเป็นหลักประกันได้ว่า ได้รับการศึกษาอบรมมากพอและสามารถให้บริการตามวิชาชีพ ซึ่งบุคคลในวิชาชีพครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างเข้มข้นเช่นกัน

4. สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้วิชาที่นั้น ๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional autonomy) ผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพมีเสรีในการปฏิบัติงานโดยไม่มีแทรกแซงจากบุคคลภายนอก เนื่องจากได้รับการอบรมมาดีพอแล้ว เช่นเดียวกัน ครูสามารถปฏิบัติงานสอนได้อย่างเสรีตามกรอบของกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครู

5. การมีจรรยาบรรณ (Professional ethics) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกัน วิชาชีพครูเน้นจรรยาบรรณของบุคลากรในวิชาชีพ และถ้าไม่ปฏิบัติตามจะต้องได้รับการลงโทษถึงขั้นเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

6. การมีสถาบันวิชาชีพ (Professional intrusions) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ สำหรับวิชาชีพครูนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 มีบทบัญญัติกำหนดให้มืองค์การวิชาชีพทั้งองค์การควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ คือ ครูสภา และองค์การส่งเสริมความสัมพันธ์และสวัสดิภาพของสมาชิก เช่น คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

โดยสรุป ลักษณะสำคัญของวิชาชีพครูได้รับการพัฒนาเป็นระยะอย่างต่อเนื่องตามสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ในปัจจุบันวิชาชีพครูได้รับการยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากมีลักษณะวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ เป็นบริการที่จำเป็นต่อการพัฒนาเยาวชนเพื่อเป็นสมาชิกมีคุณภาพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพ ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการเรียนรู้ มีอิสระในการใช้วิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณวิชาชีพและรับรองการประกอบวิชาชีพ

1.2 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังและมุ่งมั่นเพื่อให้มีการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษา โดยให้ชุมชน องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาครูผู้สอนในเชิงวิชาชีพ เนื่องจากเป็นที่รับทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่า ครูผู้สอนไม่ได้เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งที่ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงระบบการศึกษาเท่านั้น หากแต่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการศึกษาด้วย ดังจะเห็นได้ว่า มาตรา 52 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตและการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2546, น. 30) ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูจึงเป็นเรื่องที่รัฐบาลทุกยุคสมัยต้องให้ความสำคัญ

1.2.1 ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู

คำว่า “การพัฒนาวิชาชีพครู” ได้มีทั้งนักวิชาการและหน่วยงานสำคัญที่ได้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกัน ดังเช่น

OECD (2009, p. 49) ซึ่งเป็นองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพครูว่า เป็นกิจกรรมที่พัฒนาครูด้านความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ รวมถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของความเป็นครู ซึ่งจากนิยามนี้ OECD ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูสามารถทำได้หลากหลายช่องทางนับตั้งแต่เป็นทางการถึงแบบไม่เป็นทางการ และอาจเป็นการพัฒนาโดยมีหลักสูตรการพัฒนาระยะยาว การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูภายในโรงเรียนเดียวกัน หรือระหว่างโรงเรียนที่เป็นเครือข่าย

Mizell (2010) มีความเห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพ เป็นระบบกลยุทธ์ของโรงเรียนเพียงอย่างเดียวเท่านั้นที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการสอนของครูให้เข้มแข็งมากขึ้น และยังเป็นวิธีเดียวเท่านั้นที่ครูสามารถเรียนรู้เพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของพวกเขาให้ดีขึ้นและช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนได้

บุญนาถ ทับทิมไทย (2557) กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครูว่า เป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานเฉกเช่นวิชาชีพสูงอื่น ซึ่งถือเป็นการปฏิรูประบบสังคมของครูไทยเพื่อดำรงไว้ซึ่งครูคุณภาพ ซึ่งเป็นครูมืออาชีพ

ศิริวรรณ จันทะจร (2558, น.21) ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครู เป็นการดำเนินงานเพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าในด้านการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการยกระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยตรง ดังนั้น ในการพัฒนาวิชาชีพครูยังหมายรวมถึงการพัฒนาคุณภาพครูด้วยเช่นกัน

นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล (2560) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง ตามช่วงอาชีพครูเพื่อความมั่นใจว่าครูจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้และการสอน

สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการเสริมสร้างการเรียนรู้ของครู ทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้ครูมั่นใจในสมรรถนะด้านวิชาชีพของตนเพื่อส่งผลไปยังผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู

วิชาชีพครูก็มีความสำคัญยิ่งต่อสังคมและประเทศชาติ ดังจะเห็นได้จากพระราชโองการของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 ความตอนหนึ่งว่า “...อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคงและก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชน เติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้านจึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้...” จากพระราชโองการของสมเด็จพระเทพฯ ตามที่ได้้อัญเชิญมากล่าวไว้ข้างต้น เป็นสิ่งที่ยืนยันให้เห็นถึงสภาพความสำคัญของครูที่มีต่อความเจริญของบุคคลและประเทศชาติบ้านเมืองเป็นอย่างยิ่ง ประเทศชาติบ้านเมืองจะพัฒนาเจริญได้เพราะมีประชาชนในประเทศชาติ ได้รับการศึกษาที่ดีและมีครูที่มีคุณภาพ (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2557, น. 1-2)

Mizell (2010) ได้ประมวลความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญทั้งตัวครู ตัวนักเรียน สถานศึกษา และชุมชน ดังนี้

การพัฒนาวิชาชีพช่วยให้ครูพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ท้าทาย ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยการวางแผนอย่างรอบครอบ นำไปใช้อย่างระมัดระวังพร้อมทั้งมีการกำกับติดตามเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับว่า การพัฒนาครูได้ผลลัพธ์เป็นไปตามความต้องการในการเรียนรู้ของครูหรือไม่เพียงใด ประการสำคัญคือ ครูที่ผ่านการพัฒนาวิชาชีพต้องนำความรู้และทักษะไปปรับปรุงการสอนของตนเอง มี

เช่นนั้นแล้วการพัฒนาวิชาชีพย่อมไม่เกิดประสิทธิผล และไม่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ

2. การพัฒนาวิชาชีพของครูช่วยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีความมั่นใจในศักยภาพของครูและโรงเรียน เพราะเมื่อถามผู้ปกครองหรือสมาชิกในชุมชนว่าคาดหวังอะไรจากโรงเรียน ส่วนใหญ่ก็จะตอบได้สอดคล้องกัน คือ ต้องการครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ซึ่งผลงานวิจัยที่ผ่านมาต่างก็ยืนยันว่า ปัจจัยที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนคือ การสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพของครูจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการช่วยให้ครูพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การพัฒนาวิชาชีพครูช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครูให้เข้มแข็งขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาวิชาชีพครูต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่เน้นในเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียนและต้องพยายามหาทางแก้ปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน เพื่อช่วยให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการเรียน ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องจัดสรรเวลาเพื่อให้ครูร่วมเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นทีม ถ้าครูเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลย่อมเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การพัฒนาวิชาชีพครูช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ผลการวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเมื่อการพัฒนาวิชาชีพของครูเน้นในเรื่องความรู้และทักษะการสอนที่จะช่วยให้ครูสามารถระบุปัญหาของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำและครูก็สามารถช่วยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนได้

5. การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่องและสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้ ทั้งนี้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษายังมีข้อจำกัดในการจัดโปรแกรมหรือหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการในการพัฒนาครูอย่างหลากหลายและต่อเนื่องได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า สภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในแต่ละปีครูก็เผชิญกับความท้าทายในหลากหลายรูปแบบทั้งในเรื่องเนื้อหา วิธีการสอน และเทคโนโลยี ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีวิธีการเสริมหนุนการพัฒนาวิชาชีพให้กับครูทั้งครูประจำการและครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรม ดังเช่น การจัดให้มีครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ชและMentor เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นทั้งต่อตัวบุคลากรครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน และสถานศึกษา จึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบัญญัติด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (2560, 6 เมษายน, น. 79) มาตรา 258 ด้านการศึกษา ได้ระบุว่า ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทน

ที่เหมาะสมกับ ความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

1.3 การพัฒนาวิชาชีพครูกับมาตรฐานวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่คุณภาพของครูผู้สอนและมีผลกระทบในทางบวกกับคุณภาพของผู้เรียน นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล (2560) ได้เสนอความคิดเห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่ตื้นตันต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงของการประกอบอาชีพ โดยเริ่มจากครูผู้ช่วยไปจนถึงเกษียณอายุ ซึ่งอาจจะเป็นการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือ พัฒนาครูโดยกระบวนการทางคลินิก (Clinic method) และครูควรได้รับการพัฒนาในประเด็นสำคัญ 5 ประการ ต่อไปนี้

1) การเรียนรู้อย่างร่วมมือ เมื่อครูได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างร่วมมือในกลุ่มที่มีการจัดการระหว่างเนื้อหาสาระระหว่างระดับชั้น ครูและโรงเรียนได้มีการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น หมายถึง ครูควรประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและใช้ข้อมูลย้อนกลับจากการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของตัวเองว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาหรือไม่อย่างไร

3) การเรียนรู้เทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอและเข้ารับการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

4) การเข้ารับการพัฒนาให้มีความรู้เนื้อหาวิชาเชิงลึก และเทคนิคการสอนเนื้อหา

นั้นๆ

5) การนำประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพครูมาสู่การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนเพื่อให้ส่งผลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

อีกทั้ง Mizell (2010) ได้เสนอแนะว่า การพัฒนาวิชาชีพครูอาจปฏิบัติได้หลายลักษณะ ดังต่อไปนี้

- การอ่านหรือศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
- การศึกษาเป็นกลุ่มกับเพื่อนร่วมงานโดยมุ่งเน้นที่ประเด็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน
- การสังเกตชั้นเรียน โดยครูช่วยสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน
- การรับการชี้แนะ (Coaching) โดยครูผู้เชี่ยวชาญช่วยชี้แนะเพื่อนครูทั้งเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม

- การรับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยครูที่มีประสบการณ์การเรียนการสอนสูง ช่วยฝึกฝนให้กับครูใหม่หรือครูที่มีประสบการณ์น้อย

- การประชุมเพื่อนครูเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ การแก้ปัญหาการเรียนการสอน การแก้ปัญหาการเรียนรู้อของผู้เรียน และการค้นหากลวิธีการสอนใหม่ ๆ

- การประชุมครูทั้งโรงเรียนหรือเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือเฉพาะระดับชั้น

- การลงทะเบียนเรียนหลักสูตรออนไลน์

- การเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สถาบันอุดมศึกษา หรือหน่วยงาน

เอกชนดำเนินการ

- การเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อความลึกซึ้งในวิชาเฉพาะ

- การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่จัดโดยสถาบันการศึกษา หรือองค์กรต่าง ๆ ที่

เกี่ยวข้อง

- การเข้าร่วมในโครงการพัฒนาโรงเรียนแบบองค์รวม

จึงเห็นได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพของครูอาจมีวิธีการหลายรูปแบบผสมผสานกัน เพื่อให้ครูได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความเข้าใจถึงจุดอ่อนหรือศักยภาพของตนเองอย่างสูงสุด โดยคาดหวังให้ครูเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพสูง เพราะเมื่อครูมีคุณภาพที่ดีแล้วสามารถมั่นใจได้ว่าคุณภาพการศึกษาของไทยก็จะดีขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูต้องบูรณาการกับการปฏิบัติงาน นั่นคือ มีความต่อเนื่องและบูรณาการกับการสอนประจำวันของครู โดยครูต้องพัฒนาตนเองและครูต้องได้รับการพัฒนาด้วย

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงเป็นภารกิจสำคัญของครูสภาที่ต้องมีระบบที่ชัดเจนในการควบคุมการประกอบวิชาชีพ โดยมีระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ระบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพ และระบบการยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบอาชีพ อีกทั้งมีมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู โดยครูทุกคนต้องปฏิบัติตามข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ใน 3 ด้าน (ข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556) สรุปได้ดังนี้

1) **มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ** หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2) **มาตรฐานการปฏิบัติงาน** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามลำดับคุณภาพของมาตรฐานปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อย

จะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถและความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบอาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นคือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี ทั้งนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูทั้งสิ้น 12 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น ได้แก่ การประชุม การอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน แต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของ การพัฒนาผู้เรียน นำเทคนิค วิธีการ หรือ นวัตกรรมการเรียนการสอน ที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ

ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดให้เกิดกับผู้เรียนข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และ ร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และ ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ สารสนเทศ เกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และ การจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่ง ที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแค้นแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

3) **มาตรฐานการปฏิบัติตน** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบอาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่ครูสภากำหนด ทั้งนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพใน 5 ด้าน ดังนี้

(1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

(2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

(3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องงดงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

(4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

(5) จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นข้อกำหนดของคุรุสภาที่ต้องการให้ครูพัฒนาวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี และเพื่อให้ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (Mizell, 2010; บุญนาค ทับทิมไทย, 2557; ศิริวรรณ จันทะจร, 2558; นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560) และจากการประมวลเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพตามข้อเสนอแนะของนักการศึกษาดังกล่าว ประกอบการพิจารณามาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นข้อกำหนดของคุรุสภาได้ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบของการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูควรครอบคลุมใน 3 มิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาการเรียนการสอน และ 3) การพัฒนาเชิงสังคม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูใน 3 มิตินี้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูและมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ของครู

มิติการพัฒนาวิชาชีพครู	มาตรฐานการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
1.การพัฒนาตนเอง	<p>มฐ.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เช่น การประชุม อบรม สัมมนา การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น</p> <p>มฐ.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>มฐ.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เป็นการแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป เช่น การแต่งกาย กิริยา วาจา การประพฤติ และปฏิบัติในด้านจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ การประพฤติและปฏิบัติให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง เป็นต้น</p> <p>มฐ.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นการค้นหา การสังเกต การจดจำ และการรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน พร้อมนี้สามารถวิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู และ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล รวมทั้งการใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม</p>
2.การพัฒนาการเรียนการสอน	<p>มฐ.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เป็นการวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดี กว่าเดิม และการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละ คนอย่างเป็นระบบ</p> <p>มฐ.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง เป็นการสร้างแผนการ สอน การบันทึกการสอน หรือ การเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ พร้อมทั้ง สามารถนำแผนการสอน ไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้</p> <p>มฐ.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เป็นการประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต การเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ การมี เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้</p> <p>มฐ.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน เป็นการ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่าง</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

มิติการพัฒนาวิชาชีพครู	มาตรฐานการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน
	<p>ของบุคคล ให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง รวมทั้ง การปลูกฝังให้ผู้เรียนเกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวร ติดตัวผู้เรียนตลอดไป</p> <p>มฐ.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ เป็นการรายงาน ผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอน การรายงานปัญหา ความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของ การพัฒนาผู้เรียน การใช้เทคนิค วิธีการ หรือ นวัตกรรมกรเรียนการสอนที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การแจ้งผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียนและการเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการ ปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น</p> <p>มฐ.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ เป็นการสร้างกิจกรรม การเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน การเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ มากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อ นำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร การเป็นผู้มองมุมบวกในทุกสถานการณ์ กล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา ไม่ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์และมองเห็นแนวทางที่นำมาสู่การพัฒนาความก้าวหน้าของผู้เรียน ในทุก ๆ โอกาส</p>
3.การพัฒนาเชิงสังคม	<p>มฐ.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เป็นการตระหนักถึง ความสำคัญโดยรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น การ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น</p> <p>มฐ.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ เป็นการรับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน ร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจระหว่าง ชุมชนและสถานศึกษา และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน</p>

จากตารางที่ 2.1 จะเห็นได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครู ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างคุณภาพในการเรียนการสอนเพื่อให้ครูมั่นใจในความรู้ทักษะและสมรรถนะด้านวิชาการของตน เพื่อส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งมิติการพัฒนาวิชาชีพครูเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาการเรียนการสอน และ 3) การพัฒนาเชิงสังคม แต่ละมิติได้เชื่อมโยงกับมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูในการเปิดรับความรู้ และความคิดใหม่ๆ โดยการเข้าร่วมการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ รวมทั้งแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ร่วมรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

2. การพัฒนาการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูที่มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ โดยการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ปรับเปลี่ยนวิธีการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริงในชั้นเรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีระบบ

3. การพัฒนาเชิงสังคม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกของครูในการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา และผู้ปกครองรวมทั้งชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยรับฟังความคิดเห็น ยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ และร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดจากการพัฒนาด้วยกัน

1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบนับตั้งแต่การวางแผน การนำไปปฏิบัติตามแผน การกำกับติดตามและการประเมินผล ด้วยเหตุนี้จึงมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในทุกขั้นตอน ซึ่งปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ได้แนวคิดมาจากการทบทวนงานวิจัยในระดับนานาชาติของ UNESCO เรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งผู้ที่สังเคราะห์วรรณกรรมในเรื่องนี้ คือ Villegas – Reimers (2003, p. 119 - 143) ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย นับตั้งแต่ตัวของ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นฝ่าย กำหนดนโยบาย หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอิสระ และสถาบันการผลิตครูในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นการศึกษา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูจะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายในหน่วยงานกลาง ผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาดังกล่าว ได้เข้าใจถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพ (อรรถนพ จินะวัฒน์, 2559, น. 7-9) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1.4.1 วัฒนธรรมการสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการเสริมสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจ ในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา และการสร้างวัฒนธรรมการสนับสนุนซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมีแนวทางดำเนินการอย่างน้อยใน 6 ลักษณะ ดังนี้

- 1) พัฒนาค่านิยมขององค์กรในเรื่องการทำงานเป็นหมู่คณะ การเปิดเผยและความไว้วางใจ
- 2) เปิดโอกาสและให้มีช่วงเวลาคุณภาพเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
- 3) ให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจองค์การของตัวเองอย่างแท้จริง
- 4) ทบทวนบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำและปรับให้ครอบคลุมถึงบทบาทของครู
- 5) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาและความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเป็นหนึ่งเดียว
- 6) เตรียมครูให้เป็นผู้ไปในวิชาชีพของตนอย่างแท้จริงซึ่งหมายถึงให้ครูได้ออกแบบการพัฒนาตนเอง นำสู่การปฏิบัติ และประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองได้ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้เวลาและให้โอกาสครู

จากรายงานของ UNESCO ฉบับนี้ แสดงให้เห็นว่า หลายประเทศที่เห็นความสำคัญและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร และพบว่าบุคลากรเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เจตคติ และการปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญในการพัฒนา วิชาชีพของครูในสถานศึกษา อาทิ การเข้าถึงได้ง่าย (Visibility) การเป็นตัวแบบ (Modeling) การสนับสนุน (Support) การตั้งความคาดหวังสูง (High expectations) และความกล้าหาญในการตัดสินใจ (Decisiveness and courage) ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรอื่น รวมทั้งสร้างโอกาสและจังหวะเวลาในการเรียนรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้ครูได้ มีแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้หลากหลายวิธี

1.4.2 บริบท บริบทเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูต้องให้ความสนใจ เพราะบริบทที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์การที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพในทุกระดับควรมีกลยุทธ์ในการพัฒนาวิชาชีพที่

หลากหลายอย่างมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ จึงไม่ควรมีวิธีการพัฒนาวิชาชีพที่ดีที่สุดเพียงรูปแบบเดียว งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่า บริบทด้านเศรษฐกิจและสังคมของสถานศึกษามีผลกระทบกับการพัฒนาตนเองของครูมากกว่าการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหารหรือการจัดสรรทรัพยากรให้กับสถานศึกษา นอกจากนี้ เมื่อนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในบริบทหนึ่งไปใช้ กับอีกบริบทหนึ่งซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจและสังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรม ดังเช่น ประเทศบราซิลและกลุ่มประเทศอาฟริกาที่ได้ใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพทาง การศึกษาของประเทศแถบยุโรป สหรัฐอเมริกาและออสเตรเลียก็ไม่ประสบความสำเร็จตามประเทศต้นแบบด้วยเหตุนี้ Villegas-Reimers (2003, p. 122) ได้มีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจคือ ต้องให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเป็นผู้ออกแบบการพัฒนาของตนเองมากกว่า ออกแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกไม่ว่าจะมาจากนานาประเทศหรือในประเทศ แต่ทั้งนี้ต้อง กระตุ้นให้ผู้ที่พัฒนาตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญและความ จำเป็นที่ต้องพัฒนาวิชาชีพของตนให้ก้าวหน้าเพื่อส่งผลต่อการปฏิรูปทั้งระบบ

1.4.3 ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา สถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีระดับการพัฒนาที่แตกต่างกัน สถานศึกษาจึงย่อมต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูแตกต่างกัน จากการศึกษาสังเคราะห์รายงานการศึกษาของ UNESCO พบว่าระดับการพัฒนาของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 เป็นระดับของสถานศึกษาที่ครูส่วนใหญ่ยังไม่มีทักษะและประสบการณ์ทางการสอนที่เพียงพอ และมีวุฒิค่อนข้างต่ำหรือสอนไม่ตรงกันวุฒิ วิชาเอกหรือวิชาโทของตน เมื่อเป็นเช่นนี้ การจัดโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจึงควรมุ่งเน้นให้มีความพร้อมในเนื้อหาและเทคนิคการสอนรวมทั้งศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนจะต้องมีกระบวนการนิเทศการเรียนการสอนอย่างเข้มแข็ง

ระดับที่ 2 เป็นระดับของสถานศึกษาที่ครูส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาแต่แนวทางการพัฒนายังไม่หลากหลาย ดังนั้น ครูจึงอาศัยแนวการสอนจากเอกสาร ตำรา หลักสูตร หรือหนังสือจากสำนักพิมพ์ต่าง ๆ ดังนั้น ในการพัฒนาวิชาชีพของครูให้เหมาะสมกับสถานศึกษาระดับนี้ควรมุ่งเน้นให้การสนับสนุน ครูได้มีแนวการศึกษา เอกสาร ตำรา รวมทั้งต้นแบบเทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างหลากหลายและผู้บริหารต้องพยายามส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเนื้อหาวิชาจนเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องโดยจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาของตน นอกจากนี้ ทั้งผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ก็ต้องพัฒนาวิชาชีพในบทบาท ของตนอย่างเหมาะสมด้วยเพื่อเป็นที่พึ่งของครูเชิงวิชาการ

ระดับที่ 3-4 เป็นสถานศึกษาที่ครูส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอนเป็นกิจวัตรตามแผนการสอนที่สถานศึกษากำหนดไว้ให้ และต่อมาเมื่อครูพัฒนาตนเองจนมีประสบการณ์อย่าง

เพียงพอก็สามารถพัฒนาตนเองมีความคิดริเริ่ม มีความเป็นอิสระในการจัดทำแผนการสอนของตนได้ในสถานศึกษาที่มีครูลักษณะที่พัฒนาได้เช่นนี้ ต้องช่วยพัฒนาครูให้ได้รับประสบการณ์อย่างกว้างขวางและให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการ สอนและได้ฝึกปฏิบัติการสอนอย่างหลากหลายวิธี จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ใด ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่เหมาะสมในสถานศึกษาระดับหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสถานศึกษาที่มีระดับการพัฒนาแตกต่างกัน ดังนั้น ปัจจัยระดับการพัฒนาของสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาในการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาของครูอีกประการหนึ่ง นอกจากนี้กระบวนการพัฒนายังเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เช่นกระบวนการพัฒนาที่มักใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ก็มีข้อเสนอที่น่าสนใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการ และระบบการนิเทศเพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างแท้จริง (มาเรียม นิลพันธุ์, 2557, น. 460) กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการ ควรเป็นผู้บริหารของโรงเรียนที่ครูผู้เข้าร่วมโครงการปฏิบัติงานอยู่และเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีการนิเทศอยู่เดิม โดยมีแนวทาง ระบบ วิธีการ ขั้นตอนการนิเทศในลักษณะเดียวกัน และผู้นิเทศควรพัฒนารูปแบบแนวทาง กลยุทธ์ และวิธีการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

1.4.4 เวลา เวลาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยเฉพาะครูต้องการเวลาในขณะที่พัฒนาวิชาชีพระหว่างการสอนในชั้นเรียนและดูแลผลที่จะเกิดขึ้นจากความพยายามของตน และเวลาที่เหมาะสมในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของครู นั้น ควรใช้เวลาประมาณ 20% ของการทำงานต่อสัปดาห์ของครู (Morocco & Solomon, 1999 อ้างถึงใน Villegas-Reimers, 2003, p. 125) แต่ทว่าในยุคสมัยที่สังคมกำลังเปลี่ยนผ่านอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ครูจึงถูกคาดหวังมากที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสอนยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยเหตุนี้ ครูจึงไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังปฏิรูปการศึกษาครูแทบจะไม่ได้รับอนุญาตให้ออกไปพัฒนาวิชาชีพ ตรงกันข้ามกับประเทศที่ให้ความใส่ใจกับคุณภาพของครูเช่น ญี่ปุ่น เยอรมัน จีน ที่ให้เวลาครูอย่างเพียงพอเพื่อร่วมการพัฒนาวิชาชีพของตน โดยเฉพาะโรงเรียนในประเทศญี่ปุ่นจะให้เวลาแก่ครูแต่ละสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง เพื่อการทำงานของครูเป็นทีม รวมทั้งการวางแผนการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน ไปดูงานโรงเรียนอื่น หรือร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองอื่นๆ นอกจากนี้บางประเทศที่พัฒนายังสนับสนุนครูในการทำวิจัย การเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มสนใจต่าง ๆ การเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น งานวิจัยจากสหรัฐอเมริกาแสดงให้เห็นว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนให้มีเวลามากพอเพื่อพัฒนาตนเองในการวางแผนการสอน การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพก็จะยิ่งทำให้ครู

มีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้นและผลที่ตามมาคือ นักเรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น (Darling-Hammond, 1999 อ้างถึงใน Villegas-Reimers, 2003, p. 126)

จากที่กล่าวมาเบื้องต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาและปฏิรูปวิชาชีพครูนั้นมีความหลากหลายในกลยุทธ์การทำงาน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ วัฒนธรรมการสนับสนุน บริบท ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา และเวลา เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละสถานศึกษา

1.5 ข้อคำนึงในการพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 (4) ได้กำหนดบทบาทบัญญัติให้มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา โดยการปฏิรูปวิชาชีพครูมีแนวทางดำเนินการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545, น. 6-7) ดังนี้

1. จัดให้มีระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปรับปรุงให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

2. จัดให้มีการควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครูโดยจัดตั้งองค์กร วิชาชีพครูและสภาวิชาชีพครู ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลและการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา

3. จัดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่ การศึกษาเป็นข้าราชการสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานของบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4. จัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ แก่กุลอื่น สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

5. จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

6. ใหหน่วยงานทางการศึกษา ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา

ด้วยเหตุนี้ คณะรัฐมนตรีปัจจุบันมีนโยบายในด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับครู โดยเน้นการให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเน้นครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิตรงตามวิชาชีพที่สอนและสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครู หรือพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ครูทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้

นอกจากนี้ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2555, น. 5-6) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศและพบประเด็นที่น่าสนใจโดยสรุปดังนี้

1. มีกระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถเป็นเลิศเพื่อมาเรียนครูหรือประกอบวิชาชีพครู และปฏิรูป หลักสูตรการผลิตครูให้ทันสมัย
2. มีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครูเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของครูอย่างต่อเนื่อง
3. บังคับใช้กับครูในพื้นที่ของตนและเน้นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM : School-based mangement)
4. มีงบประมาณค่อนข้างสูงในการจัดโครงการพัฒนาครู
5. มีการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง
6. มีการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีระบบการรักษาและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นให้คงอยู่ในวิชาชีพครูตลอดชีวิต โดยพัฒนาระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม
8. มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูทั้งแบบระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคลตามสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา

สำหรับการจัดการศึกษาเอกชน จากแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2556-2560 กำหนดให้มีแนวทางการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มศักยภาพบุคลากรครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556) ดังนี้

1. ปฏิรูปในเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยเริ่มทดลองใช้ตั้งแต่การพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการหรือบรรจุหรือการเริ่มต้นวิชาชีพครู ไปจนถึงการพัฒนาครูระดับปฏิบัติการหรือครูมืออาชีพเฉพาะทาง
2. สนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างองค์การภาครัฐกับองค์การอิสระหรือองค์การรัฐวิสาหกิจด้านการพัฒนาครู
3. มีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพตามสมรรถนะหรือมาตรฐานรายวิชาที่รับผิดชอบ
4. ให้ความสำคัญ หรือมีการจัดทำเกณฑ์ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ
5. จัดเตรียมการระบบการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน
6. ให้มีการกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ
7. ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครูต้องคำนึงถึงสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่การผลิตครูให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาครูเพื่อธำรงรักษาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และทันการเปลี่ยนแปลง และมีการกำกับติดตามและประเมินผลเพื่อให้ครูพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจให้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนซึ่งได้มีนักวิชาการและผู้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจดังนี้

2.1 ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

2.1.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ

คำว่า “ขวัญและกำลังใจ” มีนักการศึกษาให้ความหมายที่สอดคล้องกัน ดังนี้

สำลี บำเหน็จ (2553 อ้างถึงใน พันธ์ หันนาคินทร์ , 2524, น.32) ให้ความหมายของ ขวัญและกำลังใจ ไว้ว่า หมายถึง การแสดงปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่อ งาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจนซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันอยู่ตลอดเวลา

บุญเทียม สุনারี (2554) ได้รวบรวมความเห็นของนักวิชาการที่อธิบาย เกี่ยวกับความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ว่า *ขวัญกำลังใจ* หมายถึง สภาวะจิตใจและความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนคำว่า “ขวัญ” คือ สัมพันธภาพของบุคคลและกลุ่ม ขวัญเป็น ธรรมชาติที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลมีความพึงพอใจในแรงจูงใจ โดยสร้างพฤติกรรมตามพลังการจูงใจภายใต้ ความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่ม ขวัญจะมีอยู่ได้เมื่อบุคคลคิดว่าตนเองเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่ง และขณะเดียวกันก็คิดว่ากระบวนการเดียวกันของกลุ่มจะทำให้บรรลุประสงค์ส่วนบุคคลและ เป้าหมายของกลุ่มได้

เสนาะ ตีเยาว์ (2554) ให้ความหมายว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพ ทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึง การทำงานของคนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน

สมจิตร ไช้มุก (2554 อ้างถึงใน ชุมพล หงษากลาง, 2549, น.24) ให้ความหมายว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ทักษะคติของ คนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กรที่คนปฏิบัติอยู่

ทวีศักดิ์ ถีกไทย (2556 อ้างถึงใน ฉัตรชัย อรณนันท, 2524, น.177) ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า หมายถึง การแสดงปฏิกิริยาที่คนมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจนและมักจะมองกันเป็นหมู่คณะ ซึ่งมีทั้งสูงและต่ำขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับความหมายของขวัญและกำลังใจที่พันธ์ หันนาคินทร์ (2524, น.112) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นการแสดงปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจนซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเกื้อกูลกันและกันอยู่ตลอดเวลา

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556, น. 9) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามเพื่อต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดกำลังความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

สุกัญญา จันทรมณี (2557) ให้ความหมายว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง การแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ทักษะคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องาน บุคคล หรือ

เพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การความเชื่อมั่นที่มีต่อเป้าหมายของกลุ่มและความสามัคคีกลมเกลียวที่จะทำให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายด้วยดี

Road and Gray (1969 อ้างถึงใน บุญเทียม สุনারี, 2554) ได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับคำว่า ขวัญและกำลังใจ ดังนี้

1. เป็นท่าทีทางจิตใจที่แสดงถึงความรักหมั่นคณะ
2. ทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิต คุณภาพ ค่าใช้จ่าย ความร่วมมือ วินัย ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม และความสำเร็จลักษณะต่าง ๆ
3. เป็นสภาวะของจิตใจ ทศนคติ และอารมณ์ของบุคคลแต่ละคนและปฏิภิกิริยาของกลุ่ม
4. ส่งผลกระทบต่อโดยตรงถึงคนงานและฝ่ายบริหาร โดยทางอ้อมก็ส่งผลกระทบต่อถึงลูกค้าและชุมชน
5. ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการทำงานและความร่วมมือ

Bentley and Rempel (1980 อ้างถึงใน Govindarajan, 2012) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นความสนใจและความกระตือรือร้นทางวิชาชีพของบุคคลที่แสดงให้เห็นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของงานที่กำหนดให้รับผิดชอบ

สำหรับ Webster's Dictionary (2010 อ้างถึงใน Govindarajan, 2012, p. 57) ระบุว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่แสดงออกมาให้เห็นถึงความมั่นใจความสามารถในการควบคุม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ Bentley and Rempel (1970 อ้างถึงใน Govindarajan, 2012, p. 57) ได้ให้นิยาม ขวัญและกำลังใจว่า เป็นระดับความต้องการของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองและบุคคลรับรู้ งานที่รับผิดชอบเข้าสู่ภาวะที่น่าพึงพอใจที่จะบรรลุผล หรืออาจกล่าวได้ว่า ขวัญกำลังใจให้เป็นสภาวะของจิตใจที่มั่นใจว่า งานที่รับผิดชอบจะมีความก้าวหน้าและบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

จากความหมายของขวัญและกำลังใจที่ได้กล่าว พอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางจิตใจซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน งาน และบุคคลในหน่วยงาน อันเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล โดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานหรือองค์การ

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและการแสดงออกของครูอันเนื่องมาจากแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในซึ่งส่งผลให้

เกิดความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ หรือกล่าวได้ว่าครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

2.1.2 ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี เพราะหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ไม่ให้ความร่วมมือและไม่มีความสนใจในตัวเององค์กรนั้นก็ไม่สามารถที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพได้ แต่ถ้าหากผู้บริหารมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของบุคลากรก็จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังเช่น ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) เสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรจะต้องเอาใจใส่ดูแลรักษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรให้มีขวัญดีอยู่เสมอ และให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญในงานและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

ทวีศักดิ์ ถึกไทย (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนี้

1. ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม
4. เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort) และ

ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร
6. เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ ถึกไทย, 2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการ จะสร้างผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงาน บุคคลที่มีขวัญจะมีพฤติกรรม ต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุผล
2. มีความผูกพันต่อองค์กร
3. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่าง ๆ
4. แม้องค์การจะมีปัญหาอย่างไร ก็จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะ

แก้ไขปัญหานั้น ๆ ให้ลุล่วงไป

5. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมากมาย

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

จากความสำคัญของขวัญและกำลังใจดังกล่าว สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อบุคคลในองค์การเป็นอย่างมากที่จะส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวได้ เพราะถ้าบุคคลในองค์การมีขวัญดีแล้วจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ และทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two factor theory) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้จะแบ่งปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และ 2) ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) (สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, 2555, น. 8-23) ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (intrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดในจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การขาดปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงานแต่อย่างใด ปัจจัยจูงใจประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ด้าน ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น เช่น การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นต้น

2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เช่น การยกย่องชมเชยภายในองค์การ ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์การ การได้รับยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) หมายถึง การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับ

การเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

4) ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงาน อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน มีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน เช่น ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2.2.2 ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอก (extrinsic) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งทีสกดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย 10 ด้าน ดังนี้

1) นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ นโยบายการควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารขององค์การมีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal relations with supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน ความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะป็นกิริยา หรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

5) *ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation with subordinates)* หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ และความร่วมมือการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

6) *ตำแหน่งงาน (Status)* หมายถึง สถานภาพของอาชีพนั้นๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

7) *ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)* หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

8) *ชีวิตส่วนตัว (Personal life)* หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

9) *สภาพการทำงาน (Working condition)* หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงานเช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน เป็นต้น

10) *ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)* หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เปรียบเสมือนพลังพิเศษที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร พลังพิเศษนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องจัดให้มีปัจจัยทั้งสองกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม แต่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยเกื้อหนุนเพราะจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่มาจากภายในเพื่อช่วยให้งานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จอย่างตั้งใจไว้ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารก็ต้องพยายามรักษาปัจจัย

เกื้อหนุนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจของผู้ที่ทำงาน ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้ทำงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

2.3 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg อาจกล่าวได้ว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 2 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) องค์ประกอบปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ และ 2) องค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุนประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้วยเหตุนี้ จึงมีงานวิจัยที่ผ่านมาจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Herzberg เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ดังตัวอย่างเช่น

สมจิตร ไช่มุก (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยศึกษาขวัญและกำลังใจของครูใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี โดยพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยในส่วนของปัจจัยจูงใจเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ส่วนของปัจจัยเกื้อหนุนเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ โดยแรงจูงใจเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งเร้าให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยจูงใจที่ดีในด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จะมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมในระดับสูงมาก ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกื้อหนุนกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าพนักงานมีปัจจัยเกื้อหนุนที่ดีในด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน จะมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมากขึ้นในระดับสูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

พิชชาภัสส์ ธนัญญ์จุฑานนท์ (2556) ได้ศึกษาแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สร้างโดยใช้แนวคิด ทฤษฎีเฮอริสเบิร์ก ทั้ง 10 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ประกอบด้วยด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/ความมั่นคง ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการศึกษา ภาพรวมมีคุณภาพรายข้อและทั้งฉบับเป็นไปตามเกณฑ์ ผลการทดสอบโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรในกลุ่มงานบริหารและงานธุรการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง ด้านการยกย่อง ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร และด้านการบริหารงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนค่าค่าตอบแทน/ความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรอบความคิดของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ครูการศึกษานอกโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ หรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของตัว

แปรแรงจูงใจ หรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของงานวิจัยเหล่านี้ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ได้เลือกศึกษาองค์ประกอบย่อยได้สอดคล้องกัน ดังแสดงในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

แหล่งข้อมูล	องค์ประกอบขวัญและกำลังใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg					ความถี่
	สมจิตร์ ไหม่ก (2554)	ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554)	คาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556)	พิชชาภัสส์ ธัญญ์จุฑานนท์ (2556)	อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558)	
องค์ประกอบปัจจัยจูงใจ						
1. ความสำเร็จของงาน/ผลสำเร็จงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ลักษณะงาน/งานท้าทาย	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ความรับผิดชอบ/รับผิดชอบมากขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	5
องค์ประกอบปัจจัยเกื้อหนุน						
1. นโยบายและการบริหาร			✓	✓	✓	3
2. การนิเทศงานหรือการควบคุมดูแล		✓	✓		✓	3
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. สถานะทางอาชีพ		✓		✓	✓	3
6. ความมั่นคงในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	4
7. สภาพชีวิตส่วนตัว/ความเป็นอยู่ส่วนตัว	✓	✓		✓	✓	4
8. สภาพการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5
9. เงินเดือน / ค่าตอบแทน	✓	✓	✓	✓	✓	5

จากตารางที่ 2.2 จากการวิเคราะห์งานวิจัยที่ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากร พบว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรเกิดจากแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุน โดยปัจจัยจูงใจพิจารณาใน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนพิจารณาใน 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การนิเทศงานหรือการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพชีวิตส่วนตัว/ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงานและเงินเดือน / ค่าตอบแทน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค โดยอธิบายได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูเป็นสภาพความรู้สึกนึกคิดหรือการแสดงออกของครูที่ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ โดยมีสาเหตุเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยเกื้อหนุน 9 ด้าน ดังรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค มีความพึงพอใจและเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานที่รับผิดชอบ อันจะส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแครู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถทำงานที่ได้รับการมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนได้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา มีส่วนร่วมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย

1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการให้ความสำคัญ และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารโรงเรียนในการให้คำปรึกษา รวมทั้งให้โอกาสร่วมตัดสินใจให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ

1.3 ความก้าวหน้า หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค ได้รับการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาคและมีความเท่าเทียม ทั้งการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาอย่างหลากหลายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

1.4 ลักษณะของงาน หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค รับรู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีคุณค่าเพราะเป็นงานที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค มีความพึงพอใจที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียนที่มอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ ที่มีความท้าทายหรือให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และให้มีความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทของโรงเรียนและความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ

2. ปัจจัยเกื้อหนุน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน และเป็นสิ่งจูงใจภายนอก ถ้าครูได้รับปัจจัยนี้เพียงพอ หรือไม่เพียงพอ จะส่งผลให้ครูมีความไม่พึงพอใจงานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยเกื้อหนุนมีองค์ประกอบ 9 ด้าน ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค รับรู้ว่าผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานตามภาระงานในแต่ละสายเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความสะดวกและเรียบร้อย พร้อมทั้งมีการประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับภารกิจที่สำคัญของโรงเรียนเพื่อให้งานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 การนิเทศการเรียนการสอน หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค รับรู้ว่าผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครูโดยกำหนดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนของครูเป็นประจำเพื่อพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลของการนิเทศ และนำข้อมูลที่ได้มาย้อนกลับให้ครูได้ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค รับรู้ว่า การทำงานร่วมกันกับผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นที่น่าไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารพบปะ ปรึกษาปัญหา และพูดคุยชี้แจงกับผู้บริหารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการมีความเป็นกันเอง

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือทั้งงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว มีการติดต่อพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการใช้กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

2.5 สถานะทางอาชีพ หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค ได้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและไว้วางใจในส่งบุตรหลานมาให้ดูแล และครูรับรู้ว่ามีวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม และมีหน้าที่หลัก คือ อบรมสั่งสอนให้ทุกคนเป็นคนดี

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค มีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติการสอนในโรงเรียนได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญที่ตรงกับความต้องการ ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น พร้อมกับได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่สร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง

2.7 สภาพชีวิตส่วนตัว หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค มีความรู้สึกต่อตนเองว่า สามารถบริหารจัดการกับภาระงานที่เป็นความรับผิดชอบ รวมทั้งปัญหาและความต้องการของครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อความมั่นใจของครูว่าสามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

2.8 สภาพการทำงาน หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค มีความพึงพอใจที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนให้มีความพร้อมด้านสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน อำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย รวมไปถึงจัดบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

2.9 เงินเดือน/ค่าตอบแทน หมายถึง ครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค มีความพึงพอใจต่อการได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานรายเดือนในรูปแบบเงินเดือน หรือสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้ การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิจารณาจาก ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยอาศัยความคิดเห็นของครูร่วมกันพิจารณา

2.4 แนวทางการเสริมสร้างและบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงและได้นำเสนอแนวทางและวิธีการสร้างเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังตัวอย่างพอสังเขปดังนี้

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) แนะนำ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูได้ดังนี้

1. จัดสถานศึกษาให้มีความสะอาดปลอดภัย
2. เอาใจใส่ดูแลสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ครู
3. ให้ครูมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
4. จัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมสังสรรค์ ท่องเที่ยว ศึกษาดูงาน
5. ให้ครูได้ทำงานตรงความสามารถ เห็นความสำคัญของครู ให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ เลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้ความก้าวหน้า

6. ให้ครูได้รับการพัฒนาทักษะ ส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้มีอิสระในการทำงานตามหน้าที่

สำลี บำเหน็จ (2553) ได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา
2. ให้สิทธิประโยชน์แก่ครูเพิ่มมากขึ้นตามสมควรแก่เหตุผล
3. ให้ความเชื่อถือและสร้างความมั่นคงทางจิตใจและอารมณ์โดยเฉพาะความมั่นคงของกิจการและหน้าที่การงานของครูให้เขามองเห็นอนาคต
4. ใช้รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเปิดและการสร้างความมีส่วนร่วมในงาน
5. สร้างสัมพันธภาพที่ดี ในทุกระดับของสมาชิกในสถานศึกษา ให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในสถานศึกษา
6. ติดตามดูแลทุกข์สุข ของครูเท่า ๆ กัน กำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรม เพราะใช้ระบบคุณธรรมไม่ใช่อุปถัมภ์
7. ผู้บริหารทุกคนต้องทำตัวเป็นผู้ใหญ่ ที่มีแบบอย่างที่ดีสามารถแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้พวกเขาได้

Myerson (2001 อ้างถึงใน อริยัญญา วงศ์ใหญ่, 2558) กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรโดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ลำดับขั้นของมาสโลว์ ซึ่งเขาได้อธิบายว่า องค์การธุรกิจส่วนใหญ่ มักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพียงขั้นความต้องการเพื่อความอยู่รอด และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วควรจะคำนึงถึงความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการอันจะเป็นแนวทางการประยุกต์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไปนี้ อันได้แก่

1. ความต้องการยอมรับทางสังคมว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือองค์การ เพราะต้องการความสบายใจ และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ
2. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เพราะต้องการรู้สึกว่า มีความสำคัญ องค์การสามารถตอบสนองพนักงานได้โดยการให้รางวัลและยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน
3. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการด้านนี้ หมายถึง ความต้องการอย่างต่อเนื่องที่เรียนรู้หรือพัฒนาตนเองให้สูงขึ้นไปเรื่อยๆ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละคนได้รับการฝึกฝนพัฒนาตนเองด้วย แต่หลายองค์การมักจะให้บุคลากรได้รับการอบรมเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น

บุญเทียม สุนารี (2554) ได้ศึกษาและสรุปแนวคิดสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจว่า ควรยึดหลักตามแนวคิดพื้นฐานว่า “คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรดังนี้

1. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน โดยมีอาคารที่สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา

2. จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้บุคลากรได้รับรู้เพื่อที่จะไม่เกิดการก้าวร้าวหน้าที่ หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องให้บุคลากรรู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน ไม่ใช่มีความคาดหวังที่ต่างกัน

3. จัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน เพราะถ้าทำงานด้วยใจรัก เขาก็จะทำงานอย่างทุ่มเทและเสียสละ

4. ให้ความยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน

สมจิตร ไช้มุก (2554) ได้สรุปเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ดังนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงในประเด็นต่อไปนี้

1. ควบคุมอารมณ์ เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมต่างยิ้มแย้มแจ่มใส

2. สร้างความพึงพอใจงานที่ทำ โดยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจงานที่ทำ ทั้งนี้ ผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

3. กำหนดมาตรฐานวัดความสำเร็จ ซึ่งการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน หรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่โดยการสร้างมาตรฐานวัดผลงานเป็นการป้องกันการลำเอียงและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร

4. สร้างความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์กรทุกแห่งจะต้องมีกลุ่ม ถ้ามีกลุ่มมาก ๆ แต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อกันการทำงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากับผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. กำหนดค่าจ้างและค่าแรงที่ยุติธรรม ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีกับบุคลากรทุกคน

6. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า โดยต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรักเคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน

7. จัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจ หมายถึง การให้เงิน ผลประโยชน์ หรือ บริการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานทำงานอย่างมีความสุขใจมีความพอใจกับงาน

สรุปได้ว่า แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารสามารถดำเนินการได้หลายช่องทางทั้งการตอบสนองความต้องการของบุคลากรทางด้านกายภาพและการตอบสนองทางด้านจิตใจ โดยเฉพาะการตอบสนองด้านจิตใจ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และมีผลต่อความสำเร็จของงานที่สูงขึ้น

3. บริบทและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการทางการศึกษาภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนซึ่งอยู่ในสังกัดของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของเอกชนอย่างมาก และได้กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม สนับสนุนให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่งเสริมให้สถานศึกษาเอกชนมีอิสระในการบริหารการจัดการอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้การดำเนินกิจการของโรงเรียนเอกชนจะต้องมุ่งเน้นคุณภาพเป็นหลัก คือ จะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการคือผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2548, น. 18)

3.1 สภาพปัจจุบันและปัญหา

การจัดการศึกษาของเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติเพราะช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐเป็นอย่างมาก ดังนั้น การจัดการศึกษาของเอกชนที่ผ่านมาจึงได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากรัฐมาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เอกชนจัดการศึกษาทุกระดับเพิ่มขึ้น มีอิสระภาพและความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการ และสามารถพึ่งตนเองได้ โดยรัฐ

สนับสนุนด้านวิชาการ ทรัพยากร และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานและการรับรองมาตรฐาน ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนเอกชนต้องเร่งพัฒนาโรงเรียนเชิงคุณภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อรองรับการบริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและสังคม ภายใต้การกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น. 21)

อย่างไรก็ตามโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาหลายประการ (สุรพล สุวรรณแสง, 2553; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) ดังนี้

1. การลาออกของบุคลากร โรงเรียนเอกชนมีปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากรไม่ต่างจากองค์กรอื่นๆ แต่ขนาดของปัญหามีมากกว่าเพราะการลาออกของครูเป็นการสูญเสียบุคลากรเฉพาะทางที่มีความชำนาญในวิชาชีพ ไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาทดแทนได้โดยง่าย จึงส่งผลให้การเป็นปัญหาในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งที่สะท้อนความต้องการจำเป็นในการดำรงรักษาครูเป็นเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะค่าตอบแทนเป็นสาเหตุหลัก อีกทั้ง การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ยุติธรรม และไม่มีควมมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. หน่วยงานของรัฐสอบและเรียกบรรจุครูระหว่างภาคการศึกษา ทำให้ครูที่สมัครสอบไม่มาทำการสอนในวันสมัครสอบและช่วงวันที่มีการสอบ ประกอบกับครูที่สอบแข่งขันได้ต้องลาออกจากโรงเรียนเอกชนกะทันหัน เพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการครูต่างๆ ที่อยู่ในระหว่างภาคการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน เพราะโรงเรียนไม่สามารถหาครูใหม่ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการมาได้ทันเวลา ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน
4. ครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จากข้อมูลสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนพบว่าปีการศึกษา 2554 มีจำนวนครูลาออก 3,939 คน และปีการศึกษา 2555 มีจำนวนครูที่ลาออก 14,422 คน ซึ่งมีปริมาณจำนวนเพิ่มมากขึ้นถึง 3.66 เท่า และคาดว่าจะมีแนวโน้มที่ครูจะลาออกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมาก ทำให้การเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียนขาดช่วงไม่เป็นไปตามแผนที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรที่จะดำเนินนโยบายในการแก้ไขปัญหาการลาออกของครูโดยการสร้างความผูกพันของครูกับโรงเรียนทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนไม่คิดที่จะลาออก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556)

5. ครูโรงเรียนเอกชนมีภาระงานสอนมากเกินไป ครูโรงเรียนเอกชนในระบบมี ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ไม่ได้หยุดในช่วงปิดภาคเรียน เงินเดือนและค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อย รวมถึงไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารโรงเรียนเอกชนเป็นในรูปแบบของธุรกิจที่มีเจ้าของเพียงคนเดียว การดำเนินกิจการโรงเรียนจึงมุ่งแสวงหาผลกำไรมากกว่าเป็นการจัดการศึกษา ซึ่งอาจจะสร้างความอึดอัดใจให้กับครู จึงคิดหางานอื่นที่มีความมั่นคงในอาชีพโดยเฉพาะการลาออกไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการครู (สุรพล สุวรรณแสง , 2553, น. ง)

อย่างไรก็ตามครูโรงเรียนเอกชนได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สรุปได้ว่าโรงเรียนจะต้องมีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของชั่วโมงการสอนของครูแต่ละคน การสร้างความมั่นใจให้ครูว่าจะมีกฎ ระเบียบ ในการพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาปรับเปลี่ยนงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อให้ครูมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมถึงการให้ครูมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารด้านวิชาการให้เกิดผลดีต่อกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (สุรพล สุวรรณแสง, 2553, น.84)

3.2 การจัดการศึกษาเอกชนในปัจจุบัน

ในปัจจุบันภาคเอกชนได้จัดตั้งสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ขึ้นมาอย่างมากมาย จึงเป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและนักเรียนเป็นอย่างดี แต่การที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพผล ประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมสถานที่ บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ และการบริหารการจัดการที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะปัจจัยที่สำคัญและมีบทบาทต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน คือ บุคลากรครู แม้จะมีเงิน วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีระบบการจัดการที่ดีเพียงใดก็ตามถ้าปราศจากบุคคลหรือคณะบุคคลทำงานที่มีความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์แล้วองค์กรนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต, 2551, น.1-2)

ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของเอกชนตามแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2556 -2560 โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, น. 11-12) ประกอบด้วย

1. **แบ่งปันภาระของรัฐบาล** กล่าวคือ โรงเรียนเอกชนสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐในเรื่องการจัดการศึกษาให้เยาวชน ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษาได้เป็นจำนวนมาก

2. **เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน** โดยโรงเรียนเอกชนส่วนมากเป็นโรงเรียนที่อยู่ในแหล่งชุมชนถือว่าเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน มีการคมนาคมที่สะดวก จึงสามารถตอบสนองความต้องการของ

นักเรียนและผู้ปกครองในเรื่องความสะดวกและการประหยัดเวลา รวมทั้งค่าพาหนะในการเดินทางไป-กลับ ของนักเรียน

3. ให้บริการเด่นเป็นพิเศษ โดยโรงเรียนเอกชนสามารถให้บริการที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษสนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี เช่น อาหารกลางวัน พาหนะรถรับ-ส่ง หอพัก และสามารถจัดหลักสูตรพิเศษทั้งในเรื่องการฝึกอบรม ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ การฝึกทักษะ ทางภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี กีฬา และอื่น ๆ

4. ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา โดยโรงเรียนเอกชนสามารถส่งเสริมเสรีภาพด้านการศึกษา คือ ช่วยให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีโอกาสในการเลือกสถานศึกษาได้หลากหลายยิ่งขึ้นโดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่ดี มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงจะเป็นคู่แข่งกับโรงเรียนของรัฐ จึงเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้นและยังเป็นการจัดหรือลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา

5. บริหารจัดการที่มีความคล่องตัว โดยโรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ บริหารงานด้วยระบบธุรกิจ ซึ่งคล่องตัวมากกว่าระบบราชการ จึงสามารถลดขั้นตอนและระเบียบวิธีการในการสั่งการ บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารงานต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณและกำลังคน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความคล่องตัวในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินกิจการโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านระเบียบข้อบังคับเหมือนโรงเรียนภาครัฐทำให้สามารถปรับเปลี่ยนและเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์

6. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยโรงเรียนเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ โดยพิจารณาได้จากคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในวิชาหลักวิชา 4 วิชา ได้แก่ ภาษาไทย อังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ สูงกว่าโรงเรียนภาครัฐ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของนักเรียนชั้น ป.6 โรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวน นร ป.6 ประเทศ ต้นสังกัด (สช.)	คะแนนเฉลี่ย(Mean) กลุ่มสาระวิชา			
			ไทย	อังกฤษ	คณิตฯ	วิทย์
			55.90	39.24	37.50	39.93
			59.59	49.29	43.10	43.24
1	โรงเรียนกสิณธรวิทยา	97	54.25	46.83	54.90	55.82
2	โรงเรียนกสิณธรราคาเดมี	26	59.65	57.94	60.65	55.90
3	โรงเรียนประทุมอนุสรณ์	71	59.27	55.05	53.67	59.59
4	โรงเรียนพิชญ์ชนก	102	49.20	44.59	51.24	44.93
5	โรงเรียนภาษาอนุสรณ์ บางแค	48	51.98	54.20	61.65	59.76
6	โรงเรียนภูมิสุขศึกษา	5	49.90	57.54	50.55	49.90
7	โรงเรียนมณีวัฒนา	239	60.45	59.75	59.78	59.90
8	โรงเรียนสาทรศึกษา บางแค	28	65.57	62.16	40.68	44.64
9	โรงเรียนสารสาสน์ธนบุรี	276	59.90	59.58	62.05	59.40
10	โรงเรียนสารสาสน์วิเทศธนบุรี	143	56.60	58.45	59.35	56.95
11	โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี	469	55.75	59.90	58.54	59.57
12	โรงเรียนอำนวยการศิลป์ธนบุรี	20	49.75	55.40	44.65	49.50
	รวม	1,524	56.02	55.95	54.81	54.66

ที่มา: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) สทศ. (2562). สืบค้นจาก

http://www.newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONETP6_2561.pdf

จากตารางที่ 2.3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 ของโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร กับโรงเรียนของรัฐในระดับประเทศและโรงเรียนภายใต้สังกัดเดียวกัน คือ สช. พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนน

เฉลี่ยทั้ง 4 วิชา ได้แก่ ภาษาไทย อังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และเกินร้อยละ 50

3.3 ประเภทของโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชน ในฐานะเป็นสถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบ หรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายด้วย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สามารถจำแนกประเภทของโรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, น. 12-14) ดังนี้

3.3.1 โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษาหลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและการประเมิน ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับก่อนประถม(เตรียมอนุบาลและอนุบาล) ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา(มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย)

2) ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาระดับต่าง ๆ ได้แก่ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งนี้โรงเรียนประเภทสามัญศึกษาและประเภทโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษาให้รวมถึงโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะโรงเรียนการกุศล โรงเรียนการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

3) ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

3.3.2 โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา

3.4 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค

จากรายงานแสดงกิจการของโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2560 สํารวจเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2559 พบว่า มีนักเรียนทั้งสิ้น จำนวน 16,254 คน และมีครูทุกระดับชั้นจำนวนทั้งสิ้น 1,530 คน ดังปรากฏในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ข้อมูลนักเรียน ครู ในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559

ที่	ชื่อโรงเรียน	ระดับชั้นเปิดสอน	จำนวนนักเรียน	จำนวนครู
1	โรงเรียนกสิณธรวิทยา	ชั้น ตอ.-ป.6	974	98
2	โรงเรียนกสิณธรราคาเดมี	ชั้น ตอ.-ป.6	765	51
3	โรงเรียนประทุมอนุสรณ์	ชั้น ตอ.-ป.6	992	103
4	โรงเรียนพิชญ์ชนก	ชั้น ตอ.-ป.6	1,030	110
5	โรงเรียนภาษาอนุสรณ์ บางแค	ชั้น ตอ.-ม.3	1,408	134
6	โรงเรียนภูมิสุขศึกษา	ชั้น ตอ.-ป.6	427	33
7	โรงเรียนมณีวัฒนา	ชั้น ตอ.-ป.6	1,320	166
8	โรงเรียนสาทรศึกษา บางแค	ชั้น ตอ.-ป.6	398	29
9	โรงเรียนสารสาสน์ธนบุรี	ชั้น ตอ.-ม.6	2,476	223
10	โรงเรียนสารสาสน์วิเทศธนบุรี	ชั้น ตอ.-ป.6	2,556	213
11	โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี	ชั้น ตอ.-ม.6	2,772	256
12	โรงเรียนอำนวยการศิลปธนบุรี	ชั้น ตอ.-ม.3	1,136	114
รวม			16,254	1,530

ที่มา: สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2560 โดย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชนสำรวจเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2559

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑามาศ พันธุ์สถิต (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 250 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลวิจัยพบว่า ครูปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในระดับมากตามลำดับ ดังนี้ 1) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (ม. 9) 2) พัฒนาแผนการสอนให้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (ม. 4) 3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (ม. 8) 4) ตัดสินกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (ม. 2) 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (ม. 5) 6) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (ม. 11) 7) จัดกิจกรรมการเรียนทำการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (ม. 6) 8) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (ม. 10) 9) สร้าง

โอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (ม. 12) 10) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ (ม. 3) และ 11) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ (ม. 7) แต่พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (ม. 1) อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พฤติกรรมการสอนของครูอยู่ในระดับดีมาก สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (ม. 2- ม. 12) กับพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50 และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ 1 มีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัลยชลี คำจริง (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณของวิชาชีพครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชน จำนวน 309 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีผลวิจัย คือระดับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาพรวมและรายด้านในระดับมาก คุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพครูกับคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน

สมเกียรติ ศรีสุขใส (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 150 โรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 150 คน ครูวิชาการ 150 คน และครูผู้สอน 150 คน รวมทั้งสิ้น 450 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับกลาง ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับกลาง สรุปแล้วความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรพล สุวรรณแสง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนระบบ โดยจำแนกตามเพศ อายุและประสบการณ์ทำงานและศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 226 คน

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยโดยสรุป มีดังนี้ 1) ปัจจัยการคงอยู่ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลและด้านค่าตอบแทนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) จำแนกตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกัน แต่ผลการเปรียบเทียบตามอายุและประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนมีปัจจัยการคงอยู่ต่างกัน และ 3) ปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่พบคือ ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ไม่ได้หยุดในช่วงปิดภาคเรียน เงินเดือนและค่าตอบแทนการสอนพิเศษน้อยกว่าการพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและไม่ยุติธรรม ข้อเสนอแนะคือ โรงเรียนควรมีกฎเกณฑ์การพิจารณาชั่วโมงสอน และควรสร้างความมั่นใจว่าจะมีความมั่นคงในอาชีพ

ถนัดชัย ณะสูตร (2553) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ประชากรทั้งหมดได้แก่ เจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ 1) แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก 3) แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุด 4) แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยด้านลักษณะของงาน คือ ตัวแปรที่มีค่าพยากรณ์มากที่สุด และ 5) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ด้านสหภาพวิชาชีพและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านหลักคุณธรรม ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขควรส่งเสริมให้มีกฎหมายรองรับความเป็นวิชาชีพ เพื่อให้มีบทบาทเสมอภาคหรือโอกาสเท่าเทียมกับวิชาอื่น ๆ

สมจิตร ไช้มุก (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี โดยเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเพื่อศึกษาแนวทางเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดเทศบาล 10 โรงเรียน จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยโดยสรุปมีดังนี้ 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านสุขภาพ

ทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน 2) พบว่า ครูมีเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ยกเว้นวุฒิการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส คือ ควรให้โอกาสทั่วถึงและเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ควรมีความจริงใจและเป็นที่ยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล คือ ควรมีการเก็บค่ารักษาที่ต้นสังกัดเลย ไม่ควรให้สำรองจ่ายก่อนเพราะการเบิกจ่ายล่าช้า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน คือ ควรมีเบี่ยงเบนในการทำกิจกรรมต่างๆ และด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน คือ ควรส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง

จรรยา ธรรมสัจย์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2557) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษา จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F ผลการวิจัยโดยสรุป มีดังนี้ 1) ขวัญและกำลังใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยครูต้องการความรักและความผูกพัน และอำนาจอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่อายุแตกต่างกันในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์ที่ต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน และ 3) ข้อเสนอแนะที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครู ได้แก่ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม เงินโบนัสที่เหมาะสม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเป็นหมู่คณะเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อำนาจในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางาน

บุญนาค ทับทิมไทย (2557) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี กลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนเอกชนเขตราชเทวี 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยโดยสรุป มีดังนี้ 1) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพของครูด้านการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านจะเห็นว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการและ

สร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบขวัญกำลังใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ และที่ตั้งในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูการศึกษาออกโรงเรียน จำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยโดยสรุป มีดังนี้ 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และ2) ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ ตามตำแหน่ง และตามที่ตั้งของสถานศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฐนิพิชญ์ บัวสด และสายสุดา เตียเจริญ (2562) ได้ศึกษา ขวัญในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ขวัญในการทำงานของครูตามแนวคิดของเบนท์เลย์และเรมเพล 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนหรือรองผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 59 คน และครูจำนวน 59 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ สถานภาพของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา ความพอใจในหน้าที่การงาน ภาวะกดดันทางสังคม หลักสูตร ปริมาณการสอน เงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างครู อาคารสถานที่และการบริการ และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน การพัฒนาแผนการ

สอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูระดับชั้นประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,392 คน จาก 12 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูระดับชั้นประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน จาก 12 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) และใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยสุ่มครูชั้นประถมศึกษาจำนวนโรงเรียนละ 25 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามครูเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู และขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน (ดูภาคผนวก ข) ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การสอน ตำแหน่งในสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา การเข้าอบรมเกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ และหน่วยงานที่เป็นผู้จัดการอบรม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครูประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาเชิงสังคม โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ แยกตามลักษณะการพัฒนาวิชาชีพครู 3 ด้าน ดังนี้

- 1) การพัฒนาตนเอง จำนวน 9 ข้อ
- 2) การพัฒนาการเรียนการสอน จำนวน 12 ข้อ
- 3) การพัฒนาเชิงสังคม จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าชนิด 5 ระดับ มีความหมาย

ดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ |
| 4 | หมายถึง | ปฏิบัติอยู่ในระดับบ่อยครั้ง |
| 3 | หมายถึง | ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างบ่อย |
| 2 | หมายถึง | ปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นบางครั้ง |
| 1 | หมายถึง | ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่ค่อยปฏิบัติ |

ตอนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 14 ปัจจัย ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ 2) การได้รับการยอมรับ จำนวน 5 ข้อ 3) ความก้าวหน้า จำนวน 6 ข้อ 4) ลักษณะของงาน จำนวน 6 ข้อ 5) ความรับผิดชอบ จำนวน 5 ข้อ 6) นโยบายและการบริหาร จำนวน 4 ข้อ 7) การนิเทศการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ 9) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ 10) สถานะทางอาชีพ จำนวน 4 ข้อ 11) ความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 12) สภาพชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ 13) สภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ และ 14) เงินเดือน/ค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ โดยมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 67 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าชนิด 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อยมาก |

2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือให้มีคุณภาพ ได้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2555) และมาตรฐานการปฏิบัติงานของ

ครู 12 มาตรฐาน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, 4 ตุลาคม) เพื่อนำเนื้อหาสาระมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ พร้อมทั้งตัวแปร และนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

2.2.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดข้อกระทงคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย ตัวแปร และนิยามศัพท์ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ให้คำปรึกษา

2.2.3 จัดทำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาในเบื้องต้น เพื่อพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ดูรายชื่อในภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และเพื่อดูความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรกับข้อกระทงคำถาม ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์ คือ แต่ละข้อต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ซึ่งพบว่า ทุกข้อมีดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ง)

2.2.5 นำข้อมูลที่ผ่านการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามในการวิจัย

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 คือ การพัฒนาวิชาชีพครูเท่ากับ 0.81 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 3 คือ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู เท่ากับ 0.92 (ภาคผนวก จ) ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมในการเก็บข้อมูล

2.2.7 นำเสนอผลการทดลอง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.2.8 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

3.2 ทำหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 300 ฉบับ ให้กับครูผู้สอนในระดับชั้นประถมศึกษา โรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค จำนวน 12 แห่ง พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการติดตามแบบสอบถาม ประมาณ 2 สัปดาห์ ซึ่งการติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองในรอบแรก ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.33 และในการติดตามครั้งที่ 2 ได้รับแบบสอบถามเพิ่มเติมจากรอบแรกที่ได้รับมาแล้ว รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 294 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.00

3.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามจำนวน 294 ฉบับ พบว่าแบบสอบถามจำนวนนี้ทั้งหมดมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาวิชาชีพครู และขวัญและกำลังใจการทำงานของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของการปฏิบัติด้านการพัฒนาวิชาชีพครู กำหนดเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น. 121) ดังนี้

4.50 – 5.00	การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู กำหนดเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น. 121) ดังนี้

4.50 – 5.00	ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพกับขวัญและกำลังใจการทำงานของครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlations Coefficient) และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (1999 อ้างถึงใน สุขมาส อังคุโชติ และ ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2557) ดังนี้

0.70-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.30-0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01-0.29	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

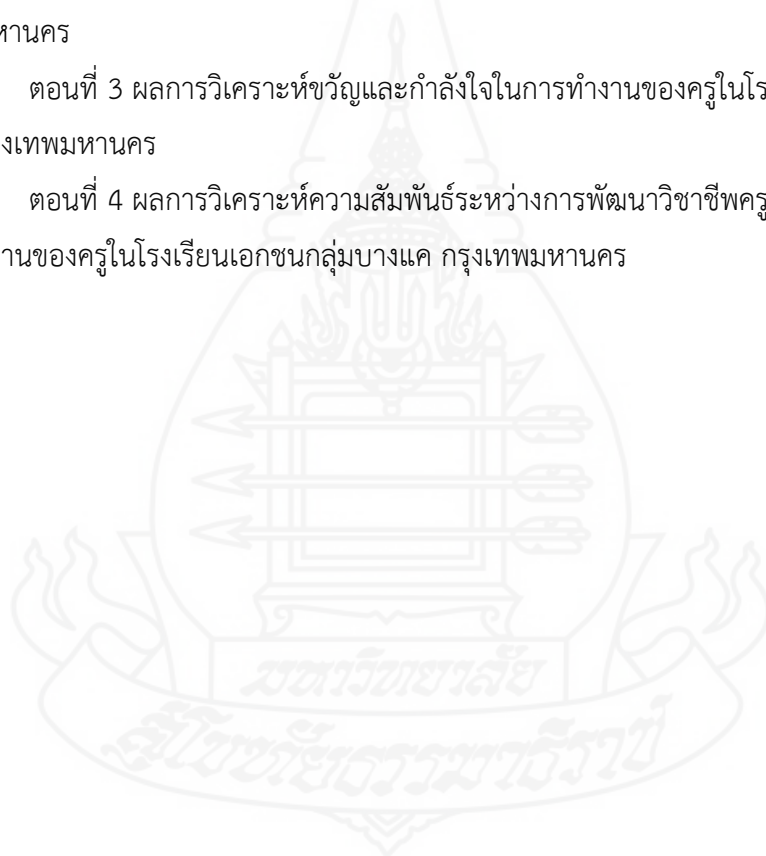
การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เนนการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร



ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 294 คน ประกอบด้วยระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งในสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา การเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู และหน่วยงานที่จัดการอบรม ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	292	99.30
- ปริญญาโท	2	0.70
รวม	294	100.00
2. ประสบการณ์การสอน		
- น้อยกว่า 1 ปี	3	1.00
- ระหว่าง 1-5 ปี	256	87.10
- ระหว่าง 6-10 ปี	34	11.60
- มากกว่า 20 ปี	1	0.30
รวม	294	100.00
3. ตำแหน่งในสถานศึกษา		
- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	22	7.50
- ครูผู้สอน	274	92.50
รวม	294	100.00
4. ขนาดสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก (1-120 คน)	5	1.70
- ขนาดกลาง (121-600 คน)	129	43.90
- ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	160	54.40
รวม	294	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
5. การเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู		
- 1 ครั้ง	44	15.00
- 2 ครั้ง	187	63.60
- มากกว่า 2 ครั้ง	63	21.40
รวม	294	100.00
6. หน่วยงานจัดอบรม		
- สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน	10	3.40
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	7	2.40
- หน่วยงานต้นสังกัด (สข.)	277	94.20
รวม	294	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 294 คน จำแนกตามตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา การเข้ารับการอบรม และหน่วยงานที่จัดการอบรม ปรากฏดังนี้

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 99.30 และจบปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70

จำแนกตามประสบการณ์การสอนในโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 87.10 รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 92.50 รองลงมามีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 7.50

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมาอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.90 และอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

จำแนกตามการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า ครูส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมจำนวน 2 ครั้งต่อปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 รองลงมาได้รับการอบรมมากกว่า 2 ครั้ง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และได้รับการอบรม 1 ครั้ง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

จำแนกตามหน่วยงานที่จัดอบรม พบว่า ครูส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัด (สช.) จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 94.20 รองลงมา คือ เข้ารับการอบรมจากสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 และเข้ารับการอบรมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค

กรุงเทพมหานคร

การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาการเรียนการสอน และ 3) การพัฒนาเชิงสังคม โดยครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 294 ฉบับ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n=294)

การพัฒนาวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การพัฒนาตนเอง	4.70	0.31	มากที่สุด
2. การพัฒนาการเรียนการสอน	4.65	0.30	มากที่สุด
3. การพัฒนาเชิงสังคม	4.59	0.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.65	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, 0.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.59-4.70) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.70, S.D. = 0.31$) ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.30$) และด้านการพัฒนาเชิงสังคม ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.44$)

เมื่อพิจารณาการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 – 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง (n=294)

การพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เช่น การประชุม อบรมสัมมนาประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น	4.71	0.50	มากที่สุด
2. ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ	4.73	0.44	มากที่สุด
3. ท่านหมั่นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อนำมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.71	0.45	มากที่สุด
4. ท่านได้ติดตามข่าวสารสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและนำมาพัฒนาผู้เรียนรวมถึงโรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
5. ท่านได้มีส่วนร่วมและตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.70	0.46	มากที่สุด
6. ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ	4.70	0.46	มากที่สุด
7. ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียนทั้งในด้านบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยา วาจาและมารยาท	4.70	0.46	มากที่สุด
8. ท่านสามารถประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้อย่างเหมาะสมกับความเป็นครู	4.67	0.47	มากที่สุด
9. ท่านสามารถดำรงตนให้ผู้เรียนมีความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่างได้	4.67	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.70	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.67-4.73) ทั้งนี้ พบว่า ครูปฏิบัติในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.44) การหมั่นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อนำมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.45) และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.50) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน (n=294)

การพัฒนาการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ท่านได้พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถนำสู่การปฏิบัติได้จริง โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	4.70	0.46	มากที่สุด
2. ท่านได้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้	4.71	0.45	มากที่สุด
4. ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.69	0.46	มากที่สุด
5. ท่านได้ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม	4.69	0.46	มากที่สุด
6. ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงพร้อมทั้งให้สรุปความรู้ด้วยตัวเองอยู่เสมอ	4.67	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การพัฒนาการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
7. ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงให้ผู้เรียนเกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพของผู้เรียน	4.63	0.48	มากที่สุด
8. ท่านได้ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน	4.60	0.49	มากที่สุด
9. ท่านได้พัฒนาหรือจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้อยู่เสมอ	4.61	0.50	มากที่สุด
10. ท่านได้ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	4.61	0.50	มากที่สุด
11. ท่านได้จัดทำรายงานปัญหา อุปสรรค และผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ	4.62	0.49	มากที่สุด
12. ท่านได้นำผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.62	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.65	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.30) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.61-4.71) ทั้งนี้ พบว่า ครูปฏิบัติในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X}=4.71$, S.D. =0.45) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นี้ที่ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.70$, S.D. =0.46) และการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ($\bar{X}=4.70$, S.D. =0.46) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเชิงสังคม (n=294)

การพัฒนาเชิงสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ท่านได้รณรงค์ในเรื่องการมีส่วนร่วมระหว่างบ้านและโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน	4.60	0.49	มากที่สุด
2. ท่านให้ความร่วมมือกับครูท่านอื่น ๆ ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเต็มใจเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ก้าวหน้าขึ้น	4.59	0.49	มากที่สุด
3. ท่านรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ท่านได้รับการยกย่องด้านความรู้ความสามารถและสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนที่ท่านทำงานด้วย	4.59	0.49	มากที่สุด
5. ท่านร่วมยินดีและร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.59	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.59	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาเชิงสังคม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.59, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.59-4.60) ทั้งนี้ พบว่า ครูปฏิบัติในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง การรณรงค์ในเรื่องการมีส่วนร่วมระหว่างบ้านและโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน (\bar{X} =4.60 , S.D. =0.49) และการรับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน (\bar{X} =4.60 , S.D. =0.49) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 14 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้า 4) ลักษณะของงาน 5) ความรับผิดชอบ 6) นโยบายและการบริหาร 7) การนิเทศ การเรียนการสอน 8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 9) มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10) สถานะทางอาชีพ 11) ความมั่นคงในการทำงาน 12) สภาพชีวิตส่วนตัว 13) สภาพการทำงาน และ 14) เงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 294 ฉบับ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลขวัญและกำลังใจทั้ง 14 ปัจจัย ในภาพรวม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการ
ทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n=294)

ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.70	0.42	มากที่สุด
2. การได้รับการยอมรับ	4.66	0.41	มากที่สุด
3. ความก้าวหน้า	4.61	0.40	มากที่สุด
4. ลักษณะของงาน	4.68	0.38	มากที่สุด
5. ความรับผิดชอบ	4.63	0.40	มากที่สุด
6. นโยบายและการบริหาร	4.68	0.42	มากที่สุด
7. การนิเทศการเรียนการสอน	4.64	0.42	มากที่สุด
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.65	0.42	มากที่สุด
9. มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.64	0.43	มากที่สุด
10. มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.73	0.41	มากที่สุด
11. ความมั่นคงในการทำงาน	4.67	0.44	มากที่สุด
12. สภาพชีวิตส่วนตัว	4.68	0.42	มากที่สุด
13. สภาพการทำงาน	4.78	0.37	มากที่สุด
14. เงินเดือน/ค่าตอบแทน	4.81	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.68	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, 0.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.61-4.81) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ($\bar{X}=4.81$, S.D. =0.36) สภาพการทำงาน ($\bar{X}=4.78$, S.D. =0.37) สถานะทางอาชีพ ($\bar{X}=4.73$, S.D. =0.41) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.70$, S.D. =0.42) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=4.68$, S.D. =0.42) สภาพชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}=4.68$, S.D. =0.42) ลักษณะของงาน ($\bar{X}=4.68$, S.D. =0.38) ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=4.67$, S.D. =0.44) การได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=4.66$, S.D. =0.41) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.65$, S.D. =0.42) การนิเทศการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.64$, S.D. =0.42) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.64$, S.D. =0.43) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.63$, S.D. =0.40) และความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.61$, S.D. =0.40)

เมื่อพิจารณาขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร เป็นรายปัจจัย ปรากฏผลตามตารางที่ 4.7 – 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน (n=294)

ความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานของท่านที่บรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.70	0.46	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้ดีขึ้นเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง	4.70	0.46	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจที่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจนงานบรรลุผลสำเร็จ	4.70	0.47	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกยินดีและปลื้มใจที่งานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้เพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.69	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.70	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.69-4.70) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง ทัศนคติที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.70$, S.D. =0.46) ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมจัดการศึกษาได้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ($\bar{X}=4.70$, S.D. =0.46) และความพึงพอใจที่สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.70$, S.D. =0.46) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยการได้รับการยอมรับ (n=294)

การได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านได้รับการยกย่องและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านทำงานได้ประสบความสำเร็จ	4.68	0.47	มากที่สุด
2. ท่านได้รับคำขอบคุณจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	4.68	0.47	มากที่สุด
3. ท่านได้รับคำยกย่องอย่างเหมาะสมเมื่อทำงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ	4.69	0.46	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกมีความสุขที่เพื่อร่วมงานและหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่าน	4.66	0.47	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ เพราะผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจและให้ร่วมตัดสินใจเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.67	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.66	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง

4.67-4.69) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง การได้รับค่ายกย่องอย่างเหมาะสมเมื่อทำงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ ($\bar{X}=4.69$, S.D. =0.46) การได้รับการยกย่องและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ ($\bar{X}=4.68$, S.D. =0.47) และการได้รับคำขอบคุณจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่องานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.68$, S.D. =0.47) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความก้าวหน้า (n=294)

ความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่าแรงจูงใจด้านการเงิน	4.58	0.50	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการพิจารณาให้ก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาคและมีความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	4.57	0.50	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารกำหนดให้มีเกณฑ์อย่างหลากหลายในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งงานของครูให้สูงขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของครู	4.58	0.49	มากที่สุด
4. ท่านรับรู้ได้ว่างานในหน้าที่รับผิดชอบได้ช่วยให้ท่านเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.62	0.49	มากที่สุด
5. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.65	0.48	มากที่สุด
6. ท่านได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหารให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.66	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.61	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.61$, S.D.=0.40)

เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.57-4.66) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง การได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหารให้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.48) การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนและสอนอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.48) และงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ช่วยให้มีทักษะใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.49) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยลักษณะของงาน (n=294)

ลักษณะของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านรับรู้ได้ว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความหมายและต้องการความรับผิดชอบสูงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง	4.62	0.49	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกพอใจที่โรงเรียนได้ให้โอกาสท่านใช้ความรู้และความสามารถได้อย่างเป็นอิสระและสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน	4.63	0.48	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกพอใจที่โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.69	0.46	มากที่สุด
4. ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถซึ่งต้องใช้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.72	0.45	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย น่าตื่นเต้น และมีกิจกรรมที่น่าสนใจทำอีกมาก	4.69	0.46	มากที่สุด
6. ท่านได้รับการกระตุ้นเสริมแรงจากผู้บริหารอย่างดีในการปฏิบัติงาน	4.69	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.68	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.62-4.72) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.45) ความพึงพอใจที่ได้รับการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.46) และงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย น่าตื่นเต้น และมีกิจกรรมที่น่าสนใจทำอีกมาก ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.46) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความรับผิดชอบ (n=294)

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารได้กำหนดภาระงานให้ครู รับผิดชอบอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของครู	4.63	0.49	มากที่สุด
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	4.62	0.49	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจให้ รับผิดชอบงาน/โครงการใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถ	4.62	0.49	มากที่สุด
4. ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารได้ให้ท่านมีส่วนร่วม รับผิดชอบในวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการ บริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.64	0.48	มากที่สุด
5. ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ทำ อย่างเป็นอิสระภายใต้บริบทของโรงเรียนและ ความถูกต้องตามกฎระเบียบ	4.64	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.63	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.62-4.64) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48) การได้รับมอบหมายงานให้ทำอย่างเป็นอิสระ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48) ภาระงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.49) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยนโยบายการบริหาร (n=294)

นโยบายการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านรับรู้ได้ว่า การบริหารจัดการของโรงเรียนเป็นระบบ และเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานของครูและบุคลากรอื่นๆ	4.66	0.48	มากที่สุด
2. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้เนื่องจากโรงเรียนมีนโยบายที่ดีและเหมาะสมกับครูและบุคลากรอื่นๆ อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม	4.63	0.49	มากที่สุด
3. ท่านเข้าใจภาระงานของโรงเรียนและสายงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี เนื่องจากผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.71	0.46	มากที่สุด
4. ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านอย่างชัดเจน	4.71	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.71	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.63-4.71) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง ความ

เข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.45) ความเข้าใจภาระงานของโรงเรียนและสายงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.46) และการบริหารจัดการของโรงเรียนเป็นระบบและเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.48) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยการนิเทศการเรียนการสอน (n=294)

การนิเทศการเรียนการสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุน ใสใจ และช่วยเหลือด้านวิชาการอย่างกระตือรือร้น	4.62	0.49	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่า การจัดการเรียนการสอนของท่านพัฒนาขึ้น เพราะการช่วยเหลือและแนะนำด้านวิชาการของผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ เป็นประจำสม่ำเสมอ	4.64	0.48	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจต่อการนิเทศของผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ เพราะท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.64	0.48	มากที่สุด
4. ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารกำหนดให้นำผลการนิเทศการเรียนการสอนมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.65	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.64	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยการนิเทศการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.62-4.65) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง ความพึงพอใจที่ผู้บริหารให้นำผลการนิเทศการเรียนการสอนมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.48) และความพึงพอใจต่อการนิเทศของผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n=294)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับท่านวิชาการอย่างกระตือรือร้น	4.65	0.48	มากที่สุด
2. ท่านรับรู้ได้ว่าผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความรอบคอบมีความเข้มแข็งทางวิชาการ และเป็นที่น่าไว้วางใจ	4.63	0.49	มากที่สุด
3. ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับท่าน	4.68	0.47	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
4. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อต้องพบปะ ติดต่อสื่อสาร เข้ารับการปรึกษาปัญหาและพูดคุยชี้แจงกับผู้บริหารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครู	4.65	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.65	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.63-4.68) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง การรับรู้ว่าคุณสมบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.47) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหาร ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.48) และความรู้สึกสบายใจในการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครู ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.48) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (n=294)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านรับรู้ได้ว่าเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดีและเป็นมิตร	4.64	0.48	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อท่าน	4.64	0.48	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจกับอธยาศัยของเพื่อนร่วมงานเนื่องจากการใช้กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน	4.64	0.48	มากที่สุด
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว	4.64	0.48	มากที่สุด
5. ท่านคิดว่า ท่านเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพราะมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	4.67	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.64	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.64-4.67) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน ได้แก่ ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47) การได้รับความสนับสนุนและความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48) การเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48) การให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48) และ การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยสถานะทางอาชีพ (n=294)

สถานะทางอาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านภูมิใจในอาชีพครูเพราะเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี	4.74	0.44	มากที่สุด
2. ท่านตระหนักว่าหน้าที่หลักของท่าน คือ อบรมสั่งสอนให้ลูกศิษย์ทุกคนเป็นคนดี เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและสังคม	4.72	0.45	มากที่สุด
3. ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้ปกครองให้ความสนใจในการส่งบุตรหลานมาให้ดูแล	4.72	0.45	มากที่สุด
4. ท่านรับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.73	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.73	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยสถานะทางอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.73, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.72-4.74) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน ได้แก่ ความภูมิใจภูมิใจในอาชีพครู (\bar{X} =4.74, S.D.=0.44) การรับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู (\bar{X} =4.73, S.D.=0.45) การตระหนักว่าหน้าที่หลัก คือ อบรมสั่งสอนให้ลูกศิษย์ทุกคนเป็นคนดีเพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและสังคม (\bar{X} =4.72, S.D.=0.45) และการรับรู้ว่าคุณปกครองให้ความสนใจในการส่งบุตรหลานมาให้ดูแล (\bar{X} =4.72, S.D.=0.45)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน (n=294)

ความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเองสามารถปฏิบัติการสอนในโรงเรียนได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.68	0.47	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเองได้รับผิดชอบงานที่สำคัญที่ตรงกับความต้องการหรือความสนใจ	4.66	0.47	มากที่สุด
ความมั่นคงในการทำงาน			
3. ท่านพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น	4.66	0.48	มากที่สุด
4. ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารได้จัดสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมให้บุคลากร	4.67	0.47	มากที่สุด
5. ท่านพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	4.68	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.67	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.67, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.66-4.68) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่องความสามารถปฏิบัติการสอนในโรงเรียนได้ตามระยะเวลาที่กำหนด (\bar{X} =4.68, S.D.=0.47) ความพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ (\bar{X} =4.68, S.D.=0.47) และผู้บริหารได้จัดสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมให้บุคลากร (\bar{X} =4.67, S.D.=0.47) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยสภาพชีวิตส่วนตัว (n=294)

สภาพชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	4.68	0.47	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่า ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและมีความสุข	4.66	0.48	มากที่สุด
3. ท่านสามารถจัดการปัญหาหรือความต้องการต่าง ๆ ของครอบครัวได้อย่างสมเหตุผล	4.68	0.47	มากที่สุด
4. ท่านสามารถบริหารจัดการเรื่องงานที่รับผิดชอบอย่างไม่น่าหนักใจ	4.69	0.46	มากที่สุด
5. ท่านมั่นใจว่า สามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมโดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น	4.70	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.68	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยสภาพชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.68, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.66-4.70) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง ความมั่นใจว่าสามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมโดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น (\bar{X} =4.70, S.D.=0.46) ความสามารถบริหารจัดการเรื่องงานที่รับผิดชอบอย่างไม่น่าหนักใจ (\bar{X} =4.69, S.D.=0.46) ครอบครัวมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง (\bar{X} =4.68, S.D.=0.47) และความสามารถจัดการปัญหาหรือความต้องการของครอบครัวได้อย่างสมเหตุผล (\bar{X} =4.68, S.D.=0.47) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยสภาพการทำงาน (n=294)

สภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านพึงพอใจที่โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ท่านรู้สึก สะดวกสบาย	4.74	0.43	มากที่สุด
2. ท่านรับรู้ได้ว่าโรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมรวมถึง อาคารสถานที่ที่ปลอดภัยและสะอาดถูกสุขลักษณะ	4.76	0.43	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจที่บรรยากาศของโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมการ ทำงานแบบพี่น้อง	4.81	0.40	มากที่สุด
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้เนื่องจาก ได้รับการเอื้ออำนวยความสะดวก ในเรื่องสื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่าง พอเพียงและเหมาะสม	4.82	0.39	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.78	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.78, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.74-4.82) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง การเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน (\bar{X} =4.82, S.D.=0.39) และวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง (\bar{X} =4.81, S.D.=0.40) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยเงินเดือน/ค่าตอบแทน (n=294)

เงินเดือน/ค่าตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	4.81	0.39	มากที่สุด
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความ ความรู้ความสามารถของท่าน	4.82	0.39	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานถ้าได้รับการเพิ่ม เงินเดือนอย่างเหมาะสม	4.80	0.40	มากที่สุด
4. ท่านพึงพอใจวิธีการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนโดยใช้ การพิจารณาจาก ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และ ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล	4.80	0.40	มากที่สุด
5. ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณา เกณฑ์การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	4.80	0.40	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.81	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ปัจจัยเงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.81$, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า ทุกรายการอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน (\bar{X} อยู่ระหว่าง 4.80-4.82) ทั้งนี้ พบว่า ครูมีขวัญและกำลังใจในทุกรายการใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะในเรื่อง ความพึงพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.39) และความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.81$, S.D.=0.39) อยู่ในลำดับสูงกว่ารายการอื่น

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) แล้วนำค่า r ที่ได้ไปทดสอบนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.21



ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร (n=294)

การพัฒนา วิชาชีพครู	ขวัญและกำลังใจครู														
	ความสนใจในการทำงาน	การได้รับการยอมรับ	ความก้าวหน้า	ลักษณะของงาน	ความรับผิดชอบ	นโยบายและการบริหาร	การเทศการเรียนการสอน	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ผลของงานและผลประโยชน์	ความก้าวหน้าของงาน	สภาพแวดล้อมส่วนตัว	ระบบและระเบียบ	เงินเดือน / โบนัส	รวม
1. การพัฒนา ตนเอง(X_1)	.24**	.09	.23**	.15*	.17**	.06	.13*	.19*	.12*	.05	.21**	.12*	.09	.06	.28**
2. การ พัฒนาการเรียน การสอน(X_2)	.21**	.12*	.26**	.16**	.28**	.13*	.15*	.16**	.13*	.22**	.19**	.10	.18**	.14*	.36**
3. การพัฒนา เชิงสังคม(X_3)	.10	.02	.012	.19**	.09	.16**	.12*	.12*	.08	.03	.11	.02	.06	.03	.17**
ภาพรวม	.27**	.12*	.23**	.27**	.26**	.19**	.20**	.22**	.16**	.14*	.25**	.10	.16**	.11	.40**

**p < .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.40$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูในภาพรวมกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูเป็นรายปัจจัย พบว่า การพัฒนาวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู เกือบทุกปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ปัจจัยสภาพชีวิตส่วนตัว และปัจจัยเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทั้งนี้ความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำ (r อยู่ระหว่าง .12 ถึง .27) โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ($r=.27$) ปัจจัยลักษณะของงาน ($r=.27$) ปัจจัยความรับผิดชอบ ($r=.26$) ปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ($r=.25$) ปัจจัยความก้าวหน้า ($r=.23$) ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r=.22$) ปัจจัยการนิเทศการเรียนการสอน ($r=.20$) ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ($r=.19$) ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r=.16$) ปัจจัยสภาพการทำงาน ($r=.16$) ปัจจัยสถานะทางอาชีพ ($r=.14$) และปัจจัยการได้รับการยอมรับ ($r=.12$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายด้านกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในภาพรวม พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง (r อยู่ระหว่าง .17 ถึง .36) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ($r=.36$) รองลงมาอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ($r=.28$) และด้านการพัฒนาเชิงสังคม ($r=.17$) ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

1.2 สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาวิชาชีพของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 1,392 คน จาก 12 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 300 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ใช้สอบถามครูเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูและขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.81 และ 0.92 ตามลำดับ

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของครูจากโรงเรียน จำนวน 12 แห่ง โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทุกโรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 294 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.00

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงหาความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

1.4 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.4.1 การพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาเชิงสังคม โดยแต่ละด้านสรุปพอสังเขปดังนี้

1) ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่ครูปฏิบัติในลำดับสูง ได้แก่ การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาตนเอง การหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2) ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่ครูปฏิบัติในลำดับสูง ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้ การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ และการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงโดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

3) ด้านการพัฒนาเชิงสังคม พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่ครูปฏิบัติในลำดับสูง ได้แก่ การรณรงค์ในเรื่องการมีส่วนร่วมระหว่างบ้านและโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน และการรับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน

1.4.2 ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ เงินเดือน/ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สภาพชีวิตส่วนตัว ลักษณะของงาน ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การนิเทศการเรียน การสอน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า โดยแต่ละปัจจัยสรุปพอสังเขปดังนี้

1) เงินเดือน/ค่าตอบแทน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความพึงพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2) สภาพการทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง การเอื้ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน และวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง

3) สถานะทางอาชีพ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความภูมิใจในอาชีพครู การรับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และการตระหนักว่าหน้าที่หลัก คือ อบรมสั่งสอนให้ลูกศิษย์ทุกคนเป็นคนดี

4) ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความภาคภูมิใจที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานที่บรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด และความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมจัดการศึกษาได้ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง

5) นโยบายและการบริหาร พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจภาระงานที่รับผิดชอบ และการรับรู้ว่าการบริหารจัดการของโรงเรียนเป็นระบบและเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน

6) สภาพชีวิตส่วนตัว พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความมั่นใจในการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมโดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น ความสามารถบริหารจัดการเรื่องงานที่รับผิดชอบอย่างไม่น่าหนักใจ ครอบครัวมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และความสามารถจัดการปัญหาได้อย่างสมเหตุผล

7) ลักษณะของงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย

ความสามารถ และความพึงพอใจที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

8) ความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความสามารถปฏิบัติการสอนในโรงเรียนได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและมีความสุข และผู้บริหารได้จัดสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมให้บุคลากร

9) การได้รับการยอมรับ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อทำงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ การได้รับการยกย่องและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ และการได้รับคำขอบคุณจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่องานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ

10) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อทำงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ การได้รับการยกย่องและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ และการได้รับคำขอบคุณจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่องานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ

11) การนิเทศการเรียนการสอน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความพึงพอใจที่ผู้บริหารให้นำผลการนิเทศการเรียนการสอนมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

12) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การได้รับความสนับสนุนและความร่วมมือในการจัดกิจกรรมจากเพื่อนร่วมงาน การเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

13) ความรับผิดชอบ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง การได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อทำงานด้วยความรับผิดชอบและ การได้รับการยกย่องและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ และการได้รับคำขอบคุณจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่องานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ

14) ความก้าวหน้า พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่อง การได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหารให้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r=.40$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นรายด้านกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในภาพรวม พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ($r=.36$) รองลงมาอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ($r=.28$) และด้านการพัฒนาเชิงสังคม ($r=.17$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูในภาพรวมกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูเป็นรายปัจจัย พบว่า การพัฒนาวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูเกือบทุกปัจจัยแต่อยู่ในระดับต่ำ (r อยู่ระหว่าง .12 ถึง .27)

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ได้สิ่งที่ค้นพบที่น่าสนใจแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลวิเคราะห์การพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค

กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาวิชาชีพครูในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งแสดงว่า ครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแคมีความกระตือรือร้นในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูซึ่งเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, 4 ตุลาคม) โดยเฉพาะในมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดให้ครูต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบอาชีพต่อไปได้ ด้วยเหตุนี้ ครูจึงได้เข้าร่วมการอบรมทางวิชาชีพมากขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ดังจะเห็นได้ว่า ครูร้อยละ 85 ตอบว่าได้รับการอบรมด้านวิชาชีพจากหน่วยงานต้นสังกัด (สข.) มากกว่า 1 ครั้ง อีกทั้งอาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแคมีความเข้มแข็งทางวิชาการซึ่งจะเห็นได้จากผลการทดสอบสอบ O-NET ของนักเรียน ป.6 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสูงกว่าทั้งระดับประเทศและระดับต้นสังกัด จึงอาจจะเป็นไปได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานที่กำหนดทั้งการพัฒนาตนเอง การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาเชิงสังคมร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับศิริวรรณ จันทะจร (2558) ที่ระบุว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการดำเนินงานเพื่อให้ครูเกิดความก้าวหน้าในด้าน

การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการยกระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยตรง ดังนั้น ในการพัฒนาวิชาชีพครูยังหมายรวมถึงการพัฒนาคุณภาพครูด้วยเช่นกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ครูปฏิบัติด้านการพัฒนาตนเองได้สูงกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะ ครูได้เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ร่วมรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551) พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูด้านพัฒนาตนเอง มีความสำคัญต่อผู้เรียนโดยครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูต้องติดตามข่าวสารสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและนำมาพัฒนาผู้เรียนรวมถึงโรงเรียน ส่วนด้านที่ปฏิบัติรองลงมา คือ การพัฒนาการเรียนการสอน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแคมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพ โดยการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นส่วนผลักดันให้ผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแคมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่น่าพอใจ ทั้งนี้มารศรี แนวจำปา (2561) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ครูยุคใหม่ควรปรับทัศนคติและเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู โดยไม่ยึดติดกับการสอนแบบเดิมแต่ควรสร้างความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับชีวิตจริง เพื่อให้นักเรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และครูควรทำหน้าที่จุดประกายความสนใจใฝ่เรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นทีมร่วมกับเพื่อนเน้นการค้นคว้าหาความรู้มากกว่าตัวความรู้ ความคิดดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแคได้พัฒนาวิชาชีพเชิงสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็ควรปรับปรุงในเรื่องความร่วมมือทางการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น เพื่อช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นการช่วยเติมเต็มความรู้และทักษะการสอนของครูให้มีความหลากหลายมากขึ้น อีกทั้งความเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน เนื่องจากโรงเรียนเอกชนต้องให้บริการทางการศึกษาที่สร้างความประทับใจแก่ผู้ปกครอง ผู้ปกครองจึงจะไว้วางใจและส่งบุตรหลานมาเรียน ซึ่งสอดคล้องกับนารีรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560) ที่แสดงความเห็นว่า ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ผู้ปกครอง รวมทั้งชุมชน เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยการรับฟังความคิดเห็น การยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันของผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ โดยใช้ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน เพื่อติดตามและส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อการแสวงหาวิธีปฏิบัติการสอนใหม่ ๆ จะช่วยพัฒนาการเรียนของนักเรียน เพื่อเป็นหนทางหนึ่งที่จะส่งเสริมครูผู้ปกครองและบุคคลอื่นในการพัฒนาชุมชนมีความรักสามัคคีกันในทุกด้าน

2.2 ผลวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่ม

บางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยภาพรวมและทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนได้จากความร่วมมือร่วมใจของคณะครูในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) -ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 ทั้ง 4 วิชา ได้แก่ ภาษาไทย อังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ได้สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ และเกินร้อยละ 50 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2562) ซึ่งสอดคล้องกับที่พนัส หันนาคินทร์ (2524) ได้ให้ข้อคิดว่า ครูที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสะท้อนได้จากการช่วยเกื้อกูลกันตลอดเวลาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับของโรงเรียนในกลุ่มบางแคได้พยายามเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูเป็นอย่างดี เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการคือ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งเป็นหลักการของการจัดการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2548)

ผลของการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแคมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจสูงกว่าปัจจัยอื่นๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจในเรื่องรายได้ มีความพอใจเมื่อมีการเพิ่มอัตราเงินเดือน และมีความพอใจที่ได้รับการพิจารณาเงินเดือนตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด รวมทั้งมีความพึงพอใจในที่มีสภาพการทำงานที่เหมาะสม โดยครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อให้ความพร้อมในการสอน อาทิ ด้านสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และการจัดบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาภัสส์ ธนชญ์จุฑานนท์ (2556) ที่พบว่า บุคคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีขวัญและกำลังใจดี เนื่องจากมีความพึงพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคง หน่วยงานมีความมั่นคง บรรยากาศของหน่วยงานมีสิ่งแวดล้อมดี มีการทำงานแบบช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์เกอร์เรียกว่า ปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานโดยตรง แต่ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยช่วยกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบและเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จ (สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์, 2555)

นอกจากนี้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแคได้เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูโดยเน้นปัจจัยจูงใจทุกด้านในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถนัดชัย ณะสูตร (2553) ที่พบว่า แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยด้านลักษณะของงาน คือ ตัวแปรที่มีค่าพยากรณ์มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความก้าวหน้าของครูให้มากขึ้น เพราะครูรับรู้ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำกว่าปัจจัยอื่น ซึ่งงานวิจัยของสุรพล สุวรรณแสง (2553) ได้สะท้อนให้เห็นว่า ถ้าครูโรงเรียนเอกชนไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพก็ยากที่จะดำรงรักษาให้ครูมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะพบได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนได้ลาออกเพื่อไปบรรจุเป็นข้าราชการครูเป็นจำนวนมากในแต่ละปี นับเป็นการสูญเสียบุคลากรครูของโรงเรียนเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในหน้าที่ และด้านการยอมรับนับถือ เป็นแรงจูงใจในระดับสูงกว่าด้านความก้าวหน้า ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาครูอย่างหลากหลายช่องทาง และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสก้าวหน้ายิ่งขึ้น ก็จะช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่ละเลยปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งสุรพล สุวรรณแสง (2553) ได้เสนอแนะว่า สถานศึกษาจะต้องมีกฎเกณฑ์ไว้พิจารณาความเหมาะสมของการปฏิบัติงานของครู การพิจารณาความดีความชอบ การพิจารณาปรับเปลี่ยนงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม รวมทั้งให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

2.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.40$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง นั้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูสูงขึ้น ก็จะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น แต่ถ้าครูไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพก็จะทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจลดลง โดยเป็นความสัมพันธ์ที่ค่อยๆ ตามกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐณิพิชญ์ บัวสด และสายสุดา เตียเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษาขวัญในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อ

ครูได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพซึ่งเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, 4 ตุลาคม) โดยเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครู โดยครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาเชิงสังคม ก็จะทำให้ครูมั่นใจในความรู้ความสามารถและความชำนาญที่จะจัดการเรียนการสอนได้อย่างดี เกิดเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งดาริน ปฎิเมธีภรณ์ (2556) ชี้ให้เห็นว่า ขวัญและกำลังใจจะเกิดขึ้นเมื่อครูทราบถึงวัตถุประสงค์ร่วมของการทำงานร่วมกันของคณะครู และเกิดความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จได้ ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพจะช่วยให้ครูเห็นความสำคัญและเห็นเป้าหมายร่วมกันในยกระดับคุณภาพการสอนของครู และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพเป็นรายด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาการเรียนการสอนและการพัฒนาเชิงสังคม กับขวัญและกำลังใจของครูในภาพรวม พบว่า การพัฒนาการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูสูงกว่าการพัฒนาวิชาชีพครูด้านอื่น ๆ แต่สัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่า หากครูที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนก็จะทำให้ครูเกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ เช่น ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนสูงขึ้น และในทำนองเดียวกัน เมื่อมองขวัญและกำลังใจเป็นรายด้านกับภาพรวมของการพัฒนาวิชาชีพครู ก็พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงบวกแต่อยู่ในระดับต่ำ และพบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานและความรับผิดชอบซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ค ค่อนข้างจะสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพได้ดีกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งแสดงว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นในเรื่องของความสำเร็จในการทำงาน และมอบงานที่มีลักษณะของความท้าทายให้รับผิดชอบดูแลอย่างอิสระ ก็มีแนวโน้มให้ครูต้องการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1) ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนอย่างต่อเนื่องตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเพราะการพัฒนาวิชาชีพครูในด้านนี้ จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายของโรงเรียน นอกจากนี้ จะช่วยให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น ทั้งนี้ ผลการวิจัย

ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูมากกว่าการพัฒนาวิชาชีพครูด้านอื่นๆ

2) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูโรงเรียนเอกชนได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพเทียบเท่ากับครูสังกัดรัฐบาล เพื่อให้โรงเรียนเอกชนสามารถธำรงรักษาคณาจารย์ครูให้ผูกพันกับโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน เพราะผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนรับรู้ว่ามีปัจจัยด้านความก้าวหน้าซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในลำดับต่ำกว่าปัจจัยอื่น ๆ

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค

กรุงเทพมหานคร

1) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้ครูทันต่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการพัฒนาเชิงสังคมของครูโดยรณรงค์ให้ครูมีความรู้และเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมระหว่างบ้านและโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน และการรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า การพัฒนาการเรียนการสอนของครูมีแนวโน้มช่วยให้ครูมีขวัญและกำลังใจสูงขึ้น และการพัฒนาวิชาชีพครูในด้านการพัฒนาเชิงสังคมยังค่อนข้างต่ำกว่าด้านอื่น

2) ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครูโดยให้ความสำคัญทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกือหนุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เพราะพบว่า ปัจจัยที่ศึกษาทุกปัจจัยได้สะท้อนว่าครูมีขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุดและอาจจะช่วยให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งเห็นจากผลการทดสอบสอบ O-NET ของนักเรียน ป.6 ของโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสูงกว่าทั้งระดับประเทศและระดับต้นสังกัด

3.1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค

กรุงเทพมหานคร

1) ควรมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการพัฒนาตนเอง การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาเชิงสังคม โดยเฉพาะให้ความสำคัญในการร่วมมืออย่างกันทำงานอย่างสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างยั่งยืน และร่วมมือกับผู้ปกครองรวมทั้งชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

2) ควรแสวงหาวิธีปฏิบัติการสอนใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ท้าทายให้ครูมีความคิดก้าวหน้าเพื่อการเปลี่ยนแปลง อันจะช่วยให้ครูมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น เพราะผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาวิจัยซ้ำให้ครอบคลุมขอบเขตพื้นที่ให้มากขึ้น โดยอาจจะศึกษาโรงเรียนเอกชนทุกกลุ่ม ทุกเขต ในกรุงเทพมหานคร เพื่อยืนยันผลการวิจัย

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาวิชาชีพครูและขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับตัวแปรอื่น เช่น ความผูกพันกับองค์กร หรือ ความพึงพอใจในวิชาชีพ เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2552). ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 65-71. สืบค้นจากfile:///C:/Users/Administrator/Downloads/file_bf90ca44694bb93a87c664eb97c46aae.pdf.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพสู่อาเซียนและนานาชาติ. (2557). แนวทางการขับเคลื่อนวิชาชีพครูและองค์กรวิชาชีพทางการศึกษาสู่อาเซียนและนานาชาติของครูสภา (พ.ศ.2557-2560). กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ศรีวัฒน์ บุญญะสิทธิ์. (2554). ความต้องการในการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 3(3),116-121.
- จงภรณ์ ธรรมสัตย์ และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2557). การศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 14(1), 119-128.
- จุฬามาศ ปิยจารุลักษณ์. (2553). การศึกษาความพึงพอใจและความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทในเครือ เจริญอักษร โฮลดิ้งกรุ๊ป จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- จุฬามาศ พันธุ์สลิต. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จุฬามาศ ศรีบำรุงเกียรติ. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ท่อส่งปิโตรเลียม จำกัด (แทปไลน์). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

- ฐณิพิชญ์ บัวสด และสายสุตา เตียเจริญ. (2562). ขวัญในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 11(1), 194-206.
- คาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทขนส่งทางอากาศของเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- ถนัดชัย ณะสูตร. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นงคราญ สุดใหม่. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครูกับสถานภาพส่วนตัวของครูระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัด
กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นารินทร์ รักษ์จิตกรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
11(1), 21-34.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการ
พัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน เขตราชเทวี. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญฤทธิ ปิยะศรี. (2556). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้น
ความแตกต่างระหว่างบุคคล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญเทียน สุณารี. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- ปรัชญา เพ็ชรรัตน์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(2), 79-89.
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2551). การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพฯ (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปัญญาพร เพ็ญพิพัฒน์. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- พิชชาภัสส์ ธนชัญจุทานนท์. (2556). การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิชาน บุนยะมาร. (2555). ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- มะลิวรรณ ศรีโพธา. (2554). ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 79-80.
- รัตนา ดวงแก้ว. (2556). การวิจัยการบริหารการศึกษา. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา* (หน่วยที่ 11, น. 1-83). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รินดา พูลสว่าง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เรณุ สีนิล. (2552). การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 กรณีศึกษา: โรงเรียนวัดลาดระโงง โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวังค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

- วรรณวิทย์ รัตนสุทธิกุล. (2554). *มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภาที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.*
- วันชลี คำจริง. (2552). *ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณของวิชาชีพครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.*
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , กรุงเทพฯ.*
- วิทยา วงศ์ษา. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ กลุ่มกรุงธนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.*
- ศิริวรรณ จันทะจร และธานี เกสทอง. (2558). *แนวทางการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่าสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ , 2(15),1-11.*
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สทศ). (2562). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561. สืบค้นจากhttp://www.newonetresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/PDF/SummaryONETP6_2561.pdf.*
- สมเกียรติ ศรีสุกใส. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.*
- สมจิตร ไช้มุก. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- สุกัญญา จันทรมณี. (2559). *แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์(อยุธยา) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.*

- สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์. (2555). การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. (หน่วยที่ 8, น. 8-29) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุปิ่น ราสุวรรณ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุภมาส อังสุโชติ และชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2557). การวิเคราะห์และการแปลผลข้อมูลเชิงปริมาณ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา*. (หน่วยที่ 11, น. 1-95). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุมินทร เป้าธรรม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(14), 2-14.
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). *ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- สุวิมล พรประภาคศักดิ์. (2551). *การศึกษามาตรฐานความรู้วิชาชีพครูโรงเรียนคริสตสงเคราะห์อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำลี บำเหน็จ. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *รายงานการวิจัยเรื่องการจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. สืบค้นจาก <http://www.tdri.or.th/multimedia/public-seminar-education-reform>.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2556). *แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ.2556-2560*. กรุงเทพฯ.

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2560). *สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานรับรองรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (ม.ป.ป.). เกี่ยวกับ สมศ. สืบค้นจาก <http://www.onesqa.or.th/th/about/onesqa.php>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2561). *การประชุมทางวิชาการของคุรุสภา ประจำปี 2561 เรื่อง ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: พลังครูขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำ สกสศ. ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- _____. (2560) *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *บทบัญญัติด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สสค.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยะของ และตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1. (การศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อรณพ จินะวัฒน์. (2559). *การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9 (2), 1379-1395*.
- อริยธญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- Demirkasmoglu, N. (2010). Defining teacher professionalism from different perspectives. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 2047–2051. Retrieved from www.sciencedirect.com.
- Govindarajan, K. (2012). Teachers' morale. *International Journal of Behavioral Social and Movement Science*, 1(2), 57-61. Retrieved from <http://www.ijobsms.in/v1s2p8.pdf>.
- Hirsh, S. (2009). A new definition. *Journal of Staff Development*, 30(4), 10-14, 16. Retrieved from https://www.mbaea.org/.../A_New_Definition_698714AA7ADAE.pdf.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Mizell, H. (2010). *Why professional development matters*. Retrieved from https://learningforward.org/docs/default-source/pdf/why_pd_matters_web.pdf.
- Popadines, K. C. (2017). *A correlation study of professional development preparation and school achievement in North Carolina* (Doctoral dissertation, Liberty University). Retrieved from <https://digitalcommons.liberty.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2668&context=doctoral>.
- U.S. Department of Education. (2005). *Why is professional development so important?* Washington, DC: Author. Retrieved from <http://www.sedl.org/pubs/reading100/RF-NB-2005-Summer.pdf>.
- Vidović, V. V. & Velkovski, Z. (Eds.). (2013). *Teaching profession for 21st century*. Belgrade, Serbia: Centre for Education Policy, UNESCO.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นางสาวพร กรอบมูข

สถานที่ทำงาน โรงเรียนสาทรศึกษา บางบัวทอง ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง
จังหวัดนนทบุรี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ประสบการณ์หรือความชำนาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนสาทรศึกษา บางบัวทอง
2. ชื่อ นางสมชื่อ กอปรคุณูปการ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานนทบุรี เขต 1

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์

วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์หรือความชำนาญ ศึกษานิเทศก์ เชี่ยวชาญ
3. ชื่อ นางสาวสุภาภรณ์ พฤกษชาติ

สถานที่ทำงาน โรงเรียนปทุมอนุสรณ์ เขตบางแค กรุงเทพมหานคร

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายวิชาการ

วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประสบการณ์หรือความชำนาญ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครูพิเศษ (ชำนาญการพิเศษ)

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูใน
โรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับ
ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร
โดยสอบถามตามการรับรู้ของครู

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาการเรียนการสอน และ 3) การพัฒนาเชิงสังคม
 - ตอนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับ (3) ความก้าวหน้า (4) ลักษณะของงาน และ (5) ความรับผิดชอบ 2) ปัจจัยเกื้อหนุน ได้แก่ (1) นโยบายและการบริหาร (2) การนิเทศการเรียนการสอน (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) สถานะทางอาชีพ (6) ความมั่นคงในการทำงาน (7) สภาพชีวิตส่วนตัว (8) สภาพการทำงาน และ (9) เงินเดือน/ค่าตอบแทน
2. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามการรับรู้ที่แท้จริงของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของท่านโดยคำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
ช่วยเหลือ และความร่วมมือของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

นายวัชรินทร์ธร สอนโสภา

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์ในการสอน

- น้อยกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 – 10 ปี 10 – 15 ปี
 15 – 20 ปี มากกว่า 20 ปี

3. ตำแหน่งในสถานศึกษา

- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 ครูผู้สอน

4. ขนาดสถานศึกษา

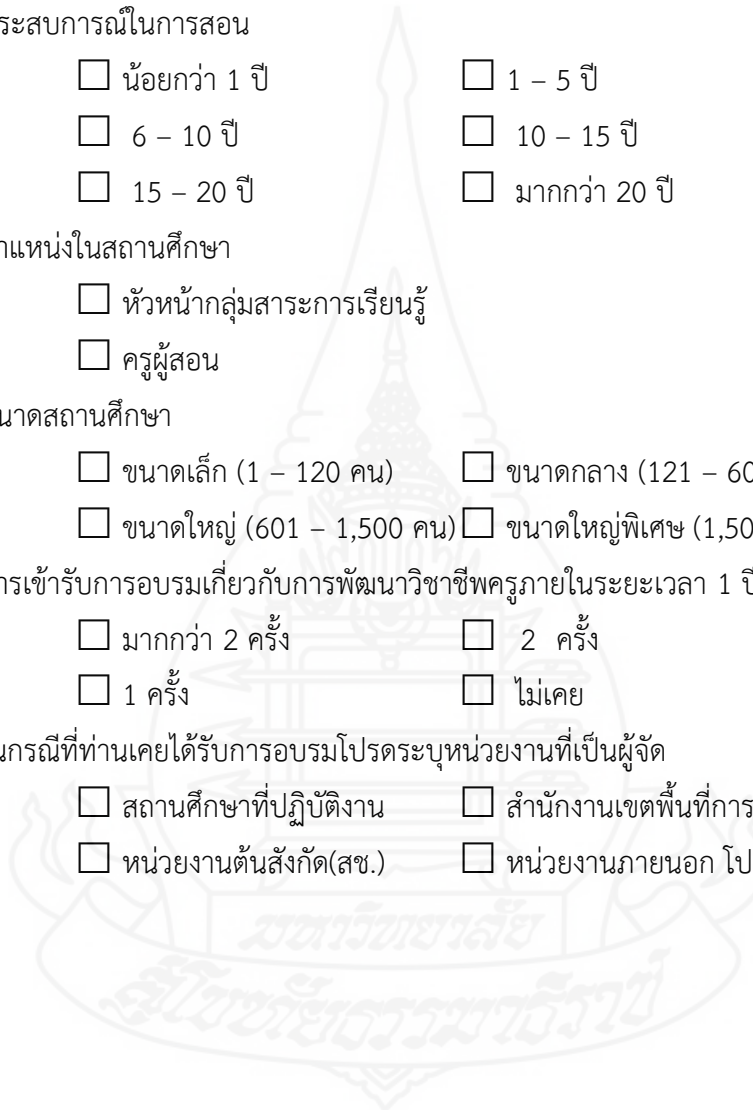
- ขนาดเล็ก (1 – 120 คน) ขนาดกลาง (121 – 600 คน)
 ขนาดใหญ่ (601 – 1,500 คน) ขนาดใหญ่พิเศษ (1,500 คนขึ้นไป)

5. การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูภายในระยะเวลา 1 ปี

- มากกว่า 2 ครั้ง 2 ครั้ง
 1 ครั้ง ไม่เคย

6. ในกรณีที่ท่านเคยได้รับการอบรมโปรดระบุหน่วยงานที่เป็นผู้จัด

- สถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 หน่วยงานต้นสังกัด(สช.) หน่วยงานภายนอก โปรดระบุ



ตอนที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงในการปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับสม่ำเสมอ
 4 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับบ่อยครั้ง
 3 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างบ่อย
 2 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นบางครั้ง
 1 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือไม่ค่อยปฏิบัติ

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาตนเอง a						
1	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ เช่น การประชุม อบรม สัมมนาประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น					
2	ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	ท่านหมั่นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อนำมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
4	ท่านได้ติดตามข่าวสารสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และนำมาพัฒนาผู้เรียนรวมถึงโรงเรียน					
5	ท่านได้มีส่วนร่วมและตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
6	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
7	ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียนทั้งในด้านบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยา วาจา และมารยาท					
8	ท่านสามารถประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้อย่างเหมาะสมกับความเป็นครู					
9	ท่านสามารถดำรงตนให้ผู้เรียนมีความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่างได้					
การพัฒนาการเรียนการสอน b						
1	ท่านได้พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ					

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ								
		5	4	3	2	1				
2	ท่านได้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล									
3	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้									
4	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์									
5	ท่านได้ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้นกว่าเดิม									
6	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงพร้อมทั้งให้สรุปความรู้ด้วยตัวเองอยู่เสมอ									
7	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงให้ผู้เรียนเกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพของผู้เรียน									
8	ท่านได้ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน									
9	ท่านได้พัฒนาหรือจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้อยู่เสมอ									
10	ท่านได้ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง									
11	ท่านได้จัดทำรายงานปัญหา อุปสรรค และผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้วางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ									
12	ท่านได้นำผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ									
การพัฒนาเชิงสังคม c										
1	ท่านได้รณรงค์ในเรื่องการมีส่วนร่วมระหว่างบ้านและโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน									
2	ท่านให้ความร่วมมือกับครูท่านอื่น ๆ ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ก้าวหน้าขึ้น									

ข้อที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3	ท่านรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน					
4	ท่านได้รับการยกย่องด้านความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงานโดยเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชนที่ท่านทำงานด้วย					
5	ท่านร่วมยินดีและร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน					

ตอนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยในระดับน้อยมาก |

ข้อที่	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน aa						
1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานของท่านที่บรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด					
2	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้ดีขึ้นเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง					
3	ท่านพึงพอใจที่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจนงานบรรลุผลสำเร็จ					
4	ท่านรู้สึกยินดีและปลื้มใจที่งานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้เพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					

ข้อที่	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
การได้รับการยอมรับ bb						
1	ท่านได้รับการยกย่องและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านทำงานได้ประสบความสำเร็จ					
2	ท่านได้รับคำขอบคุณจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ท่านได้รับคำยกย่องอย่างเหมาะสมเมื่อทำงานด้วยความรับผิดชอบและเสียสละ					
4	ท่านรู้สึกมีความสุขที่เพื่อร่วมงานและหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่านอย่างกัลยาณมิตร					
5	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้เพราะผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ และให้ร่วมตัดสินใจเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ความก้าวหน้า cc						
1	ท่านให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่าแรงจูงใจด้านการเงิน					
2	ท่านได้รับการพิจารณาให้ก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาคและมีความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารกำหนดให้มีเกณฑ์อย่างหลากหลายในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งงานของครูให้สูงขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของครู					
4	ท่านรับรู้ได้ว่า งานในหน้าที่รับผิดชอบได้ช่วยให้คุณเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
5	ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ					
6	ท่านได้รับการกระตุ้นจากผู้บริหารให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ					
ลักษณะของงาน dd						
1	ท่านรับรู้ได้ว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความหมายและต้องการความ					

ข้อที่	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
	รับผิดชอบสูงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง					
2	ท่านรู้สึกพอใจที่โรงเรียนได้ให้โอกาสท่านใช้ความรู้และความสามารถได้อย่างเป็นอิสระและสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน					
3	ท่านรู้สึกพอใจที่โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
4	ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถซึ่งต้องใช้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
5	ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย น่าตื่นเต้น และมีกิจกรรมที่น่าสนใจทำอีกมาก					
6	ท่านได้รับการกระตุ้นเสริมแรงจากผู้บริหารอย่างดีในการปฏิบัติงาน					
ความรับผิดชอบ ee						
1	ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารได้กำหนดภาระงานให้ครูรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู					
2	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
3	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน/โครงการใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ					
4	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารได้ให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน					
5	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ทำอย่างเป็นอิสระภายใต้บริบทของโรงเรียนและความถูกต้องตามกฎหมาย					
นโยบายและการบริหารงาน ff						
1	ท่านรับรู้ได้ว่า การบริหารจัดการของโรงเรียนเป็นระบบ และเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานของครูและบุคลากรอื่นๆ					
2	ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้เนื่องจากโรงเรียนมี					

ข้อที่	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
	นโยบายที่ดีและเหมาะสมกับครูและบุคลากรอื่นๆ อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม					
3	ท่านเข้าใจภาระงานของโรงเรียนและสายงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี เนื่องจากผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง					
4	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านอย่างชัดเจน					
การนิเทศการเรียนการสอน gg						
1	ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุน ใส่ใจ และช่วยเหลือด้านวิชาการอย่างกระตือรือร้น					
2	ท่านคิดว่า การจัดการเรียนการสอนของท่านพัฒนาขึ้นเพราะการช่วยเหลือและแนะนำด้านวิชาการของผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ เป็นประจำสม่ำเสมอ					
3	ท่านพึงพอใจต่อการนิเทศของผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ เพราะท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารกำหนดให้นำผลการนิเทศการเรียนการสอนมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
5	ท่านมีความมั่นใจในวิชาชีพมากขึ้นเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา hh						
1	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน					
2	ท่านรับรู้ได้ว่าผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความรอบคอบ มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และเป็นที่น่าไว้วางใจ					
3	ท่านรับรู้ได้ว่าผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับท่าน					
4	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อต้องพบปะ ติดต่อสื่อสาร เข้ารับการปรึกษา ปัญหา และพูดคุยชี้แจงกับผู้บริหารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครู					

ข้อที่	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ii						
1	ท่านรับรู้ได้ว่า เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี และเป็นมิตร					
2	ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อท่าน					
3	ท่านพึงพอใจกับอรรถาศัยของเพื่อนร่วมงานเนื่องจากการใช้กิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน					
4	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว					
5	ท่านคิดว่า ท่านเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพราะมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน					
สถานะทางอาชีพ jj						
1	ท่านภูมิใจในอาชีพครูเพราะเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี					
2	ท่านตระหนักว่า หน้าที่หลักของท่าน คือ อบรมสั่งสอนให้ลูกศิษย์ทุกคนเป็นคนดี เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและสังคม					
3	ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาให้ดูแล					
4	ท่านรับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
ความมั่นคงในการทำงาน kk						
1	ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติการสอนในโรงเรียนได้ตามระยะเวลาที่กำหนด					
2	ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับผิดชอบงานที่สำคัญที่ตรงกับความต้องการหรือความสนใจ					
3	ท่านพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น					
4	ท่านรับรู้ได้ว่าผู้บริหารได้จัดสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมให้บุคลากร					
5	ท่านพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้					

ข้อที่	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
สภาพชีวิตส่วนตัว ll						
1	ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง					
2	ท่านคิดว่า ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและมีความสุข					
3	ท่านสามารถจัดการปัญหาหรือความต้องการต่าง ๆ ครอบครัวได้อย่างสมเหตุสมผล					
4	ท่านสามารถบริหารจัดการเรื่องงานที่รับผิดชอบอย่างไม่น่าหนักใจ					
5	ท่านมั่นใจว่า สามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่เป็นภาระแก่ผู้อื่น					
สภาพการทำงาน mm						
1	ท่านพึงพอใจที่โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ท่านรู้สึกสะดวกสบาย					
2	ท่านรับรู้ได้ว่า โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อม รวมถึงอาคารสถานที่ที่ปลอดภัยและสะอาดถูกสุขลักษณะ					
3	ท่านพึงพอใจที่บรรยากาศของโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง					
4	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้เนื่องจากได้รับการเอื้ออำนวยความสะดวก ในเรื่องสื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียงและเหมาะสม					
เงินเดือน/ค่าตอบแทน nn						
1	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
2	ท่านพึงพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ถ้าได้รับการเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
4	ท่านพึงพอใจวิธีการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนโดยใช้การพิจารณาจาก ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล					

ข้อที่	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
5	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาเกณฑ์การ เพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทน					



ภาคผนวก ค
หนังสือประสานงาน





เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสิรินธรณวิทยา

ด้วยนายวัชรินทร์ธร สอนโสภา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไป ทดลองใช้กับครูโรงเรียนสิรินธรณวิทยา เขตบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้ จะมิให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะ เป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ระหว่างวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๕ ๕๖๕ ๔๕๕๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๓๕๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสมชื้อ กอประคุณูปการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายวัชรินทร์ธร สอนโสภานักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา วิชาเอก - สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้า
อิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน
กลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่
จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความ
คิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย ดังแนบ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ
นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึง
ขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๙-๖๔๗๘๐๓๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๓๕๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๓๕๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตศึกษา บางบัวทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายวัชรินทร์ธร สอนโสภา นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหาร
การศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค
กรุงเทพมหานคร ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่
จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความ
คิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย ดังแนบ สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ
นักศึกษานำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึง
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๘๙-๖๔๗๘๐๓๙



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๖ (บ)/ ๔๔๓

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยนายวัชรินทร์ธร สอนโสภา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
การพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน กลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูผู้สอนระดับประถมศึกษา
ในโรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐๐ คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติ
ของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บ
ข้อมูลระหว่างวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒ ถึง วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา
จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕
โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา ๐๙๕-๕๖๕-๔๕๕๙

ภาคผนวก ง
ค่า IOC ของแบบสอบถาม



ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า IOC)
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพครูกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูใน
โรงเรียนเอกชนกลุ่มบางแค กรุงเทพมหานคร

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		1	2	3		
การพัฒนาตนเอง						
1	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ เช่น การประชุม อบรม สัมมนาประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนาตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านหมั่นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อนำมาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านได้ติดตามข่าวสารสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และนำมาพัฒนาผู้เรียนรวมถึงสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้มีส่วนร่วมและตัดสินใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียนทั้งในด้านบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยา วาจา และมารยาท	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านสามารถประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้อย่างเหมาะสมกับความเป็นครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านสามารถดำรงตนให้ผู้เรียนมีความเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่างได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาการเรียนการสอน						
10	ท่านได้พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ท่านได้วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอเพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		1	2	3		
14	ท่านเคยได้ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี ขึ้นกว่าเดิม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงพร้อมทั้งให้ สรุปความรู้ด้วยตัวเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงให้ผู้เรียนเกิดค่านิยม และนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านได้ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของ ผู้เรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านได้พัฒนาหรือจัดหาสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับ เนื้อหาสาระและจุดประสงค์การเรียนรู้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านได้ใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านได้จัดทำรายงานปัญหา อุปสรรค และผลที่เกิดจากการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อนำไปใช้วางแผนการสอนอย่างเป็น ระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ท่านได้นำผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาเชิงสังคม						
22	ท่านได้มีแรงจูงใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมระหว่างบ้านและโรงเรียนใน การพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านให้ความร่วมมือกับครูท่านอื่น ๆ ผู้ปกครอง และชุมชนอย่าง เต็มใจเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ก้าวหน้าขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ท่านรับฟังความคิดเห็นและยอมรับในความรู้ความสามารถของ เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ท่านได้รับการยกย่องด้านความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงาน โดยเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชนที่ท่านทำงานด้วย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ท่านร่วมมือดีและร่วมรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		1	2	3		
ความสำเร็จในการทำงาน						
1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่โรงเรียนให้ความสำคัญกับการทำงานของท่าน ที่บรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้ดีขึ้นเป็นที่ ยอมรับของผู้ปกครอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านพึงพอใจที่สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และรู้จักการ ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจนงานบรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ท่านรู้สึกยินดีและปลื้มใจที่งานของท่านบรรลุผลตามเป้าหมายที่ วางไว้เพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การได้รับการยอมรับ						
5	ท่านได้รับการยกย่องและชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านทำงาน ได้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ท่านได้รับคำขอบคุณจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อทำงานที่รับผิดชอบ ชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้คำยกย่องอย่างเหมาะสมเมื่อทำงานด้วยความรับผิดชอบ และเสียสละ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านรู้สึกมีความสุขที่เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานปฏิบัติต่อท่าน อย่างกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้เพราะผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจ และให้ร่วมตัดสินใจเพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความก้าวหน้า						
10	ท่านให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่าแรงจูงใจ ด้านการเงิน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ท่านรับรู้ได้ว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความหมายและต้องการความ รับผิดชอบสูงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		1	2	3		
17	ท่านรู้สึกพอใจที่โรงเรียนได้ให้โอกาสท่านใช้ความรู้และ ความสามารถได้อย่างเป็นอิสระและสร้างสรรค์ในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านรู้สึกพอใจที่โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านพึงพอใจเมื่อผู้บริหารมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ความสามารถซึ่งต้องใช้การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านรู้สึกว่างานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย น่าตื่นเต้น และมี กิจกรรมที่น่าสนใจทำอีกมาก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	ท่านได้รับการกระตุ้นเสริมแรงจากผู้บริหารอย่างดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ						
22	ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารได้กำหนดภาระงานให้ครูรับผิดชอบอย่าง เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ความเชื่อถือไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน/ โครงการใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารได้ให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในวางแผน และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารได้มอบหมายงานให้ทำอย่างเป็นอิสระ ภายใต้บริบทของโรงเรียนและความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
นโยบายและการบริหารงาน						
27	ท่านรับรู้ได้ว่า การบริหารจัดการของโรงเรียนเป็นระบบ และ เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานของครูและบุคลากรอื่นๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้เนื่องจากโรงเรียนมี นโยบายที่ดีและเหมาะสมครูและบุคลากรอื่นๆ อย่างชัดเจนเป็น รูปธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		1	2	3		
29	ท่านเข้าใจภาระงานของโรงเรียนและสายงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี เนื่องจากผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจกับบุคลากรอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ท่านเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
การนิเทศการเรียนการสอน						
31	ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุน ใฝ่ใจ และช่วยเหลือด้านวิชาการอย่างกระตือรือร้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ท่านคิดว่า การจัดการเรียนการสอนของท่านพัฒนาขึ้นเพราะการช่วยเหลือและแนะนำด้านวิชาการของผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ เป็นประจำสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ท่านพึงพอใจต่อการนิเทศของผู้บริหาร/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ เพราะได้ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารกำหนดให้นำผลการนิเทศการสอนมาใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการสอนของคุณให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ท่านมีความมั่นใจในวิชาซีพมากขึ้นเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
36	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ท่านรับรู้ได้ว่าผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความรอบคอบ มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และเป็นที่น่าไว้วางใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อต้องพบปะ ติดต่อสื่อสาร เข้ารับการปรึกษา ปัญหา และพูดคุยชี้แจงกับผู้บริหารทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		1	2	3		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
40	ท่านรับรู้ได้ว่า เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นอย่างดี และเป็นมิตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	ท่านคิดว่า เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ท่านพึงพอใจกับอัธยาศัยของเพื่อนร่วมงานโดยการใช้กิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ท่านคิดว่า ท่านเข้ากันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพราะมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สถานะทางอาชีพ						
45	ท่านภูมิใจในอาชีพครูเพราะเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ท่านตระหนักว่า หน้าที่หลักของท่าน คือ อบรมสั่งสอนให้ลูกศิษย์ทุกคนเป็นคนดี เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้ปกครองให้ความไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาให้ดูแล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ท่านรับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความมั่นคงในการทำงาน						
49	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษาว่า ตนเองสามารถปฏิบัติการสอนในโรงเรียนได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับผิดชอบงานที่สำคัญที่ตรงกับความต้องการหรือความสนใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	ท่านพึงพอใจที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ท่านรับรู้ได้ว่า ผู้บริหารได้จัดสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมให้บุคลากร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53	ท่านพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สภาพชีวิตส่วนตัว						

ข้อ ที่	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		1	2	3		
54	ท่านและครอบครัวมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	ท่านคิดว่า ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่แบบพอเพียงและมี ความสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	ท่านสามารถจัดการปัญหาหรือความต้องการต่าง ๆ ครอบครัวได้ อย่างสมเหตุสมผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57	ท่านสามารถบริหารจัดการเรื่องงานที่รับผิดชอบอย่างไม่น่าหนักใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58	ท่านมั่นใจว่า สามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ เป็นภาระแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สภาพการทำงาน						
59	ท่านพึงพอใจที่โรงเรียนของท่านตั้งอยู่ในพื้นที่ที่ท่านรู้สึก สะดวกสบาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60	ท่านรับรู้ได้ว่า โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อม รวมถึงอาคาร สถานที่ที่ปลอดภัยและสะอาดถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61	ท่านพึงพอใจกับบรรยากาศของโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมการทำงาน แบบพี่น้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียนนี้เนื่องจากได้รับการ เอื้ออำนวยความสะดวก ในเรื่องสื่อ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ใน การจัดการเรียนการสอนอย่างพอเพียงและเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
เงินเดือน/ค่าตอบแทน						
63	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
64	ท่านพึงพอใจที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
65	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ถ้าได้รับการเพิ่มเงินเดือน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
66	ท่านพึงพอใจวิธีการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนโดยใช้การ พิจารณาจาก ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และความสามารถใน การทำงานของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
67	ท่านพึงพอใจที่ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณาเกณฑ์การ เพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าสถิติต่างๆ ที่ได้จากการวิจัย



Case Processing Summary

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

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

Reliability ของการพัฒนาวิชาชีพครู

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	107.00	28.621	.340	.805
a2	106.93	29.099	.244	.809
a3	106.80	27.683	.431	.801
a4	106.80	28.372	.364	.804
a5	106.93	29.237	.173	.813
a6	106.77	28.116	.297	.808
a7	106.57	27.909	.375	.804
a8	106.50	27.293	.552	.796
a9	106.60	27.076	.527	.796
b1	106.77	28.806	.263	.809
b2	106.67	28.230	.397	.803
b3	106.67	27.333	.582	.795
b4	106.80	29.269	.238	.809
b5	106.83	29.592	.106	.816
b6	106.87	30.051	.051	.816
b7	106.77	28.806	.263	.809
b8	106.73	28.823	.302	.807

b9	106.77	29.151	.198	.811
b10	106.83	28.695	.265	.809
b11	106.47	28.878	.247	.809
b12	106.67	29.126	.179	.813
c1	106.67	28.713	.300	.807
c2	106.57	27.289	.484	.798
c3	106.60	27.076	.609	.794
c4	106.70	27.321	.514	.797
c5	106.73	27.720	.541	.798

Reliability ของขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aa1	279.80	174.510	.108	.920
aa2	279.60	168.593	.536	.917
aa3	279.70	172.286	.217	.919
aa4	279.70	168.769	.375	.918
bb1	279.53	170.602	.356	.918
bb2	279.63	170.102	.438	.918
bb3	279.53	175.982	-.027	.921
bb4	279.70	171.252	.287	.919
bb5	279.50	173.017	.177	.920
cc1	279.53	172.257	.277	.919
cc2	279.70	169.941	.507	.917
cc3	279.70	172.562	.229	.919
cc4	279.73	170.823	.331	.918
cc5	279.70	171.045	.344	.918
cc6	279.63	170.861	.327	.919
dd1	279.43	171.495	.316	.919
dd2	279.47	173.982	.127	.920
dd3	279.53	174.189	.119	.920
dd4	279.60	171.628	.360	.918
dd5	279.57	169.840	.497	.917
dd6	279.57	172.116	.301	.919
ee1	279.50	170.397	.322	.919
ee2	279.53	170.257	.443	.918
ee3	279.80	168.993	.521	.917
ee4	279.77	168.530	.523	.917
ee5	279.67	167.678	.511	.917
ff1	279.70	168.355	.485	.917
ff2	279.63	165.620	.701	.915
ff3	279.63	169.620	.477	.917
ff4	279.63	168.378	.503	.917
gg1	279.60	169.007	.442	.918
gg2	279.53	167.292	.599	.916
gg3	279.43	169.840	.445	.918
gg4	279.50	167.776	.633	.916

gg5	279.57	169.978	.485	.917
hh1	279.53	171.085	.374	.918
hh2	279.53	172.809	.197	.919
hh3	279.60	169.283	.380	.918
hh4	279.73	169.857	.461	.917
ii1	279.53	169.844	.411	.918
ii2	279.57	172.599	.219	.919
ii3	279.57	171.289	.316	.919
ii4	279.50	170.741	.391	.918
ii5	279.47	170.051	.436	.918
jj1	279.33	167.402	.624	.916
jj2	279.50	171.500	.330	.918
jj3	279.50	169.776	.469	.917
jj4	279.60	169.972	.509	.917
kk1	279.63	173.689	.152	.920
kk2	279.60	169.903	.515	.917
kk3	279.57	170.668	.425	.918
kk4	279.63	168.447	.498	.917
kk5	279.63	171.206	.422	.918
ll1	279.80	175.062	.058	.920
ll2	279.67	172.851	.231	.919
ll3	279.63	173.551	.201	.919
ll4	279.63	171.137	.355	.918
ll5	279.47	172.602	.235	.919
mm1	279.57	171.771	.280	.919
mm2	279.60	171.421	.378	.918
mm3	279.63	171.068	.435	.918
mm4	279.67	170.782	.404	.918
nn1	279.53	171.775	.317	.919
nn2	279.60	173.214	.218	.919
nn3	279.63	171.482	.327	.918
nn4	279.60	171.903	.335	.918
nn5	279.57	171.702	.336	.918

