

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2554 - 2561) มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งระบุให้เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเน้นการยกระดับองค์ความรู้ให้ได้มาตรฐานสากล ปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาทุกระดับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและทัดเทียมกับ มาตรฐานสากล และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาทุกระดับชั้น โดยวัดผลจากการผ่านทดสอบมาตรฐานในระดับชาติและระดับนานาชาติ และเมื่อพิจารณายุทธศาสตร์การจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 9 ข้อ จะพบว่าในบางยุทธศาสตร์ได้กำหนดให้มีการพัฒนาสถานศึกษาและองค์ความรู้ การพัฒนาครูทั้งระบบ และการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบันที่เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) การพัฒนาครูยุคใหม่ 3) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ และการพัฒนา การศึกษาของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ได้มุ่งเน้นคุณภาพของการศึกษาเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555 ก : บทนำ)

จากนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553 ก : 17 - 28) นอกจากนี้ สาระการปฏิรูปสังคมและเศรษฐกิจ พบว่าในโลกยุคใหม่ ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูจึงต้องมีบทบาทหน้าที่ซับซ้อนขึ้น มีความรู้ ประสบการณ์ และก้าวหน้าทันสถานการณ์โลก เป็นผู้มองกว้าง คิดไกล ใฝ่รู้ สามารถจัดระบบการเรียน การสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา คือ ต้องสอนโดยยึดพื้นฐาน ความรู้ ความสามารถ ความสนใจและความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก ครูในอนาคตจึงต้องมีมาตรฐานคุณภาพในระดับครูมืออาชีพ ที่ได้รับการยอมรับจากสังคมในระดับสูง ดังนั้นครูจะต้องเตรียมพร้อมสำหรับสังคมยุคใหม่ ที่จะปรับเปลี่ยนไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยเชื่อว่าครูในปัจจุบันและอนาคตจะต้องมีคุณลักษณะโดดเด่น ดี เก่ง ทันโลกและ

เป็นครูมืออาชีพ (โหมทัย อุดมบุญญาภานุภาพ. ออนไลน์. 2552) จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการศึกษา กระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ การพัฒนาครู/อาจารย์ การระดมทรัพยากรและการลงทุน และการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยปัจจัยครูเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากครู/อาจารย์เป็นตัวร่วมเชื่อมโยงกับทุกปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ชุมชน ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเอง และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้เรียน ดังนั้น ครู/อาจารย์ จึงเป็นเสมือนกุญแจสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้ศักยภาพและมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 ข : 13)

จากรายงานการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ประสิทธิภาพการใช้ครูของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542 : 5 - 8) พบว่า ประมาณ ร้อยละ 20 ของครู ไม่ต้องการที่จะเป็นครู เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในการทำงานและทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมากกับความพึงพอใจ อันได้แก่ ความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ครูทุกสังกัดมีความเห็นพ้องต้องกันว่ามีความก้าวหน้าน้อยกว่าเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกัน ในเรื่องเงินเดือนรายได้และการเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานครูนั้น มีประเด็นบ่งชี้การด้อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนไม่พอ การขาดโอกาสที่ก้าวหน้า การไม่ได้การยอมรับจากสังคมและความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินที่เสี่ยงภัยและทุรกันดาร จากผลการประเมินดังกล่าวทำให้เห็นว่า สถานภาพของวิชาชีพครูกำลังเสื่อมถอยลงไปทุกที ทั้งนี้การทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดี มีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน เป็นต้น ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง เงินเดือน โบนัส ค่าสมนาคุณ ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว ฐานะทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้สึกทำงานนั้นมีคุณค่าเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้นภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนความอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชา ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงาน (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553 : 120) ทั้งนี้สมยศ นาวิกาน (2549 : 420) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ 1) สถานที่ทำงาน เพราะส่วนใหญ่จะอยู่ในสถานที่ทำงานมากกว่าที่บ้านของตนเอง 2) นโยบายขององค์การจะต้องมีความชัดเจน

นโยบายที่ดีจะส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ 3) ผลตอบแทน มีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน 4) การบังคับบัญชา มีความชัดเจนในการสั่งงานจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานที่ดีย่อมเป็นหน่วยงานที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม 6) ลักษณะของงาน การที่พนักงานได้ทำงานตรงกับความสามารถของตน ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย 7) การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น องค์กรที่มีการให้โอกาสความก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น ๆ ย่อมเป็นที่สนใจและจูงใจในการ เข้าร่วมทำงาน และอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน 8) ความก้าวหน้าในงาน องค์กรที่มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้มีความรู้สึกรว่า องค์กรได้ดูแลเป็นอย่างดี ทำให้ตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การที่จะปฏิรูปการศึกษาของไทยนั้น ครูเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและทัดเทียมกับมาตรฐานสากล และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาทุกระดับชั้น การที่จะพัฒนาครูนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างดังที่กล่าวมาข้างต้น โดยในแต่ละปัจจัยเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูเกิดความความต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูที่ดี มีความเป็นมืออาชีพ โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีที่พึงประสงค์ ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความรู้ในวิชาที่ตนสอน รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อธิบายได้รวบรัด ทำเรื่องที่ยากให้เป็นเรื่องง่าย มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสะอาด เรียบร้อย พูดจาไพเราะ นุ่มนวล น้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551 : เอกสารอัดสำเนา)

การพัฒนาตนเองของครูในจังหวัดจันทบุรี จากสถิติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีครูจำนวนทั้งสิ้น 1,009 คน โดยมีผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 14.07 ของครูทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1, 2555 ก : 12) ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีครูจำนวนทั้งสิ้น 1,028 คน โดยมีผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ของครูทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2555 ก : 10) เมื่อพิจารณาจากข้อมูลการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีจำนวนไม่สูงมากนักเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่าครูยังมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองสู่ครูมืออาชีพค่อนข้างน้อย ทั้งนี้หากมีการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับครูผู้สอนเพื่อการพัฒนาและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น น่าจะส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนา อันจะส่งผลต่อเนื่อง ไปยังคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยบริบทของการทำงาน นโยบายขององค์กร ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับของสังคม เพื่อให้ทราบถึงระดับปัจจัยจูงใจในแต่ละปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กัน พร้อมทั้งส่งผลทำให้ครูเกิดการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เหนือกว่าสถานศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

### ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูให้มีความเป็นมืออาชีพต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,037 คน จากสถานศึกษา จำนวน 203 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2555 ข : 12, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2555 ข : 10)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นครูผู้สอน 324 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเขตพื้นที่

#### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านบริบทของการทำงาน
- 1.2 ด้านนโยบายขององค์กร
- 1.3 ด้านผลตอบแทน
- 1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- 1.5 ด้านลักษณะงาน
- 1.6 ด้านความก้าวหน้าในงาน
- 1.7 ด้านการยอมรับของสังคม

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความเป็นครูมืออาชีพ

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

**ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี** หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ด้าน คือ บริบทของการทำงาน นโยบายขององค์กร ผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน และการยอมรับของสังคม รายละเอียดดังนี้

1. ด้านบริบทของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในและบรรยากาศในการทำงาน และห้องเรียนที่ดี เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะอาดสบาย และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงบุคลากรที่เพียงพอ ชั่วโมงในการสอน และภาระงานที่ครูได้รับ

2. ด้านนโยบายขององค์กร หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย นโยบายที่ดีและชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูเกิดการยอมรับ สามารถวัดได้ ซึ่งนำมาสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการทำงาน สามารถทำให้ครูปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นอุปสรรค พร้อมทั้งมีนโยบายการพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านผลตอบแทน หมายถึง การที่ครูได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานเป็นที่น่าพอใจ เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงาน มีการสร้างระบบการเพิ่มเงินเดือน และรางวัล เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน โครงการในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น กริยาท่าทาง หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ของครู ผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยแต่ละคนมีการทำงานที่สอดคล้องและส่งเสริม พร้อมทั้งมีผู้บริหารคอย รับฟัง และช่วยแก้ไข ปัญหาได้เป็นอย่างดี

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

6. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง มีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพครู ให้โอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ โดยการฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความสามารถมากขึ้น ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต

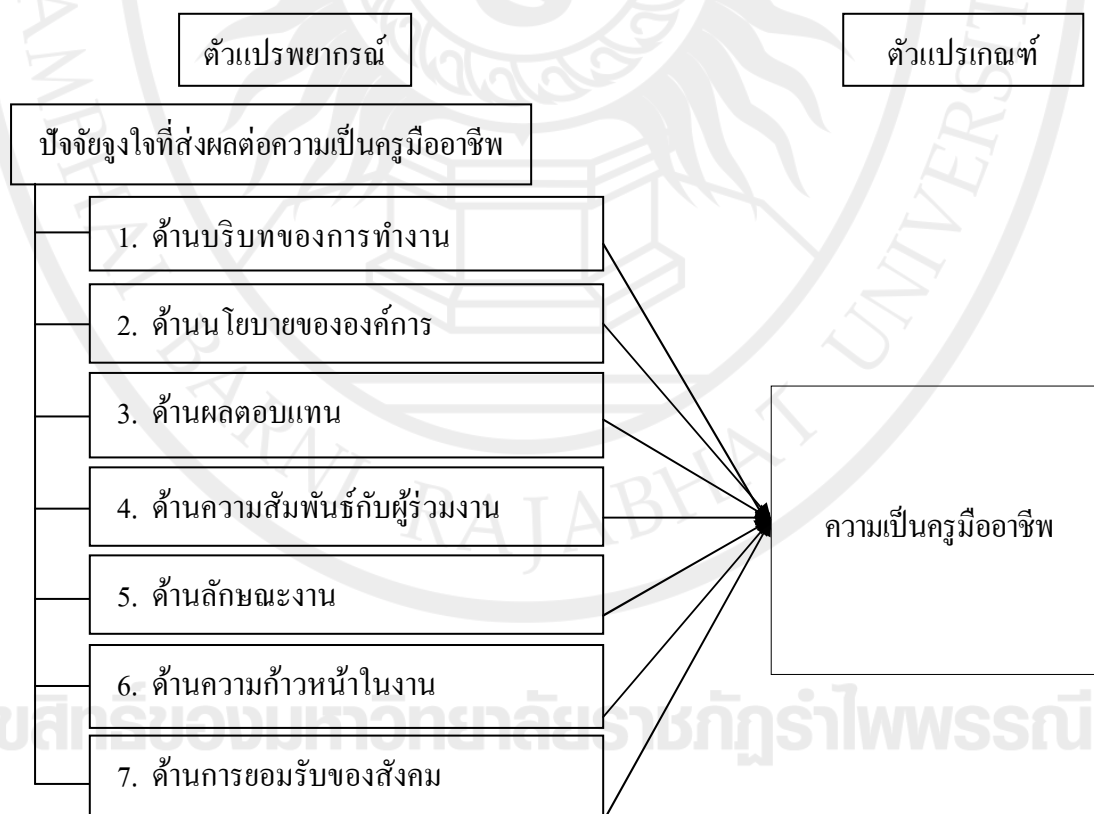
7. ด้านการยอมรับของสังคม หมายถึง การได้รับการยอมรับของสังคมจากผู้บริหาร เพื่อนครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การให้เกียรติ และความสำคัญ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของตน

**ครูมืออาชีพ** หมายถึง การที่ครูผู้สอนมีการประพฤติ ปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ของคุรุสภา ประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ด้าน คือ 1) ความรู้ หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถบริหารจัดการในห้องเรียน โดยใช้ทักษะในการวิจัย ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยี สื่อ และอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย นำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวัดและประเมินผล โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละบุคคล 2) การปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถ พัฒนาทักษะวิชาชีพตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิด วิเคราะห์จากการรับทราบข่าวสารข้อมูล ความเคลื่อนไหว ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว มุ่งพัฒนาแผนการสอน สื่อการเรียนรู้ และนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยยึดถือทฤษฎีที่เป็นระบบในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง 3) การปฏิบัติตน หมายถึง การเป็นผู้มีความรัก ศรัทธา เจตคติ จรรยาบรรณ และวัฒนธรรม การปฏิบัติหน้าที่ด้วย

จิตวิญญาณของความเป็นครู มีภาพลักษณ์ของความเป็นครูที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง ชุมชน บุคคลในชุมชน และทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นผล ที่เกิดกับผู้เรียนอย่างถาวร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยจูงใจจากแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and et al. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542 : 413 - 414) ; สมยศ นาวิการ (2549 : 420) ; ธร สุทธราษฎร์ (2551 : 296) ; เสนาะ ดิยาวิ (2551 : 210) ; เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 156) สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบริบทของการทำงาน 2) ด้านนโยบายขององค์กร 3) ด้านผลตอบแทน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5) ด้านลักษณะงาน 6) ด้านความก้าวหน้าในงาน 7) ด้านการยอมรับของสังคม และนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี