

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,037 คน จากสถานศึกษา จำนวน 203 แห่ง
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2555 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 324 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละเขตพื้นที่

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 64 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31 - 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 30 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.56 - 0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับร่วมงาน นโยบายขององค์กร บริบทของการทำงาน ลักษณะงาน และผลตอบแทน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน ความรู้ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงตามลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับของสังคม (X_7) มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 ความก้าวหน้าในงาน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.670 ลักษณะงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.659 นโยบายขององค์กร (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.607 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.599 ผลตอบแทน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.571 และบริบทของการทำงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.500 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์ เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มี 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ได้แก่ การยอมรับของสังคม ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.73 หมายถึง ปัจจัยด้านการยอมรับของสังคม ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้ร้อยละ 54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ คือ ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และได้สมการในการพยากรณ์หรือสมการถดถอย ดังนี้

สมการพยากรณ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a_1 + b_7X_7 + b_5X_5 + b_6X_6 \\ &= 1.47 + 0.31X_7 + 0.19X_5 + 0.16X_6\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta ZX_7 + \beta ZX_5 + \beta ZX_6 \\ &= 0.35ZX_7 + 0.25ZX_5 + 0.20ZX_6\end{aligned}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สามารถอภิปรายผลที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้า

ในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายขององค์กร บริบทของการทำงาน ลักษณะงาน และผลตอบแทน ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจที่น่าสนใจที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน น่าจะเป็นเพราะว่าการได้รับการยอมรับในความสามารถจากผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จะทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เป็นแรงผลักดัน ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อพัฒนางาน เป็นไปตามแนวความคิดของ สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546 : 210 - 212) ที่กล่าวว่า คนเราต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะอยู่ในฐานะใดและดำรงตำแหน่งใด การยกย่องชมเชยที่เหมาะสมกับแต่ละคนจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 102 ; อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2542 : 150) ที่กล่าวว่า ความต้องการ การยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เราจะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ ควิก (Quicke, 2000 : 299 - 315) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของครูมืออาชีพกับการเรียนรู้ในสังคมร่วมกัน พบว่า ครูมืออาชีพชอบบรรยากาศแบบเป็นกันเองและยอมรับซึ่งกันและกันในความรู้ความสามารถ และการส่งเสริมบรรยากาศในการร่วมมือกันเป็นสิ่งจำเป็นมาก

สำหรับความก้าวหน้าในงานนั้น เป็นโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทำให้ครูรู้สึกมั่นคงในงาน มีความเจริญก้าวหน้า ตรงกับแนวความคิดของ สมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคาร และการเงินไทย (2546 : 210 - 212) ที่กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งจะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์กรที่มีการขยายงานและมีตำแหน่งเพิ่มอยู่เสมอ ย่อมสร้างแรงจูงใจได้มากกว่าองค์กรที่มีโอกาสเติบโตช้า และไม่มีโอกาสดำเนินตำแหน่ง สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555ข : 15-16) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือ จัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยจะต้องมีการทำอย่างต่อเนื่อง และจะต้องพัฒนาทุกด้านควบคู่กันไป เพื่อเตรียมรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วากเนอร์ (Wagner, 2006 : 126 - 130) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพ ของครูบรรจุใหม่ โดยเขาได้สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูบรรจุใหม่ ในด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพกับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ในทางบวกระหว่างแรงจูงใจภายในของครู ตามการรายงานตนเอง กับความเปลี่ยนแปลงในการฝึกสอน (จากการสังเกต)

สำหรับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้น การทำงานที่มีผู้ร่วมงานที่ดี ย่อมทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งจะช่วยเหลือ ส่งเสริมให้โรงเรียนบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับ สมยศนาวิก (2549 : 420) ที่กล่าวว่า ในการทำงานที่มีความร่วมมือนั้นย่อมต้องเป็น หน่วยงานที่มีพนักงานทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยพนักงานแต่ละคนจะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับแนวตั้ง คือผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและแนวนอนนั้นก็คือเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้วเป้าหมายขององค์กรก็จะถึงจุดที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 ก : 12) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่ต้องการให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่สามารถส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูแต่ละคนหรือแต่ละทีมในโรงเรียนจึงควรทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมกันแบบมืออาชีพอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับวากเนอร์ (Wagner. 2006 : 126 - 130) ที่ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความก้าวหน้าทางอาชีพของครูบรรจุใหม่ พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหาร ธรรมชาติของงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรทำนายความสนใจภายในการพัฒนาอาชีพ สอดคล้องกับ เรย์ (Ray. 1987 : 24 - A) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความเป็นครูมืออาชีพอาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน และความรู้ น่าจะเป็นเพราะครูมองเห็นว่าครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ในด้านการปฏิบัติตนทั้งทางด้านคุณธรรม จริยธรรม อุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นไปตามแนวความคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 25 - 38) ที่กล่าวว่า ครูควรมีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพ สอดคล้องกับ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (2553 : 7 - 40) ที่กล่าวว่า เครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นความเป็นวิชาชีพชั้นสูง หรือคุณลักษณะที่ดีของครูอันเป็นที่ต้องการของสังคม ที่ครูต้องมีความรักและเมตตาต่อศิษย์ เสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ปรับปรุงวิธีการสอนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้เป็นคน ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รักความยุติธรรม ยอมรับและเข้าใจ ความแตกต่างของเด็กแต่ละคน มีอุดมการณ์ ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจ

ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ สารวิน วรรณรัตน์ (2552 : 94 - 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า คุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกเป็นรายข้อ และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 มาตรฐาน และอยู่ในระดับมาก 10 มาตรฐาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 มาตรฐานแรก ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนตามลำดับ

สำหรับการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่จะทำให้ครูประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน ครูจึงต้องมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยมีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางในการปฏิบัติ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (ออนไลน์, 2548) ที่กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม สอดคล้องกับ สถาบันพัฒนาความก้าวหน้ากรุงเทพมหานคร (2543 : 105 - 110) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการพัฒนางานของครูมืออาชีพ ควรทำอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีการวางแผนล่วงหน้า พร้อมเก็บผลงานการพัฒนาย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543 : 14) ที่กล่าวว่า ครูมืออาชีพเป็นครูคุณภาพ เป็นผู้ที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้และส่งเสริม ชี้นำให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพและเป็นผู้รักในการเรียนรู้ เพื่อยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูมืออาชีพเป็นครูมุ่งพัฒนาการประเมินและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เอมอร ดวงจันทร์ โชติ (2555 : 67 - 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกมาตรฐาน

สำหรับความรู้ที่จำเป็น ปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้ครูจะต้องมีการพัฒนา ประยุกต์ บูรณาการความรู้ เทคโนโลยี และสื่อต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ เป็นไปตามแนวความคิดของ ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 145) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคที่โลกไร้พรมแดน ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าในวิทยาการใหม่ ๆ ที่แพร่กระจายไปทุกสังคมโลก ผู้ที่เป็นครูจะอาศัยความรู้ที่ได้ศึกษาแล้วเรียนจากสถาบันการศึกษาหรือจากตำราเพียงฝ่ายเดียว

ย่อมไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นจะต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งอื่น ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ดังนั้นหากพิจารณาถึงคุณลักษณะที่สำคัญ ๆ ของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์ ควรจะมีคุณลักษณะดังนี้ คือ รู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่คุณธรรม งามเลิศล้ำด้วยจรยา มีศรัทธาความเป็นครู ดำรงอยู่ด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา สอดคล้องกับ วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา (2547 : 31 - 36) ที่กล่าวว่า ครูมืออาชีพจะต้องมีลักษณะสำคัญ คือ รักการเรียนรู้ มีความขยัน ศึกษาหาความรู้ ไม่หยุดอยู่กับที่ คิด วิเคราะห์ แยกแยะข้อมูลที่ได้รับมาเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดองค์ความรู้ มีการสอนเป็นหลัก สามารถวิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและนำมาจัดการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและนักเรียน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถนำเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เกิดความหลากหลายและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ลูซิลิโอ (Lucilio, 2004 : 205 - 214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบมุมมองระหว่างครู กับผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพใน โรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก พบว่า ครูต้องการ โอกาส ในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับเนื้อหาเฉพาะและการหาวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อจะได้นำไปใช้ในชั้นเรียน สอดคล้องกับ ขวัญชัย ปัจจัยดา (2555 : 60 - 65) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความเป็นครูมืออาชีพของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน กล่าวคือ เมื่อปัจจัยจูงใจดังกล่าวมีค่าเพิ่มมากขึ้น ความเป็นครูมืออาชีพ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ก็จะมากขึ้นด้วย เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้า ในงาน ลักษณะงาน นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผลตอบแทน และบริบทของ การทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การยอมรับของ สังคม ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะงาน น่าจะเป็นเพราะว่า การยอมรับของสังคมมีส่วนทำให้ครู เกิดแรงกระตุ้นที่จะประพฤติและปฏิบัติ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในความสามารถของตนเอง เป็นไปตาม แนวความคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 204 ; อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา, 2553 : 162) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ประกอบด้วยความต้องการ ความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริม

ให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น สอดคล้องกับ เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and et al. 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เจริญรัตน์. 2542 : 413 - 414) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุขาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 72 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวะแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า การได้รับความยอมรับนับถือ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนวิศวะแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี

สำหรับความก้าวหน้าในงานนั้น ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ครูที่ต้องการความก้าวหน้าในงานจะต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามแนวความคิดของสมาคมสถาบันการศึกษาการธนาคารและการเงินไทย (2546 : 210 - 212) ที่กล่าวว่า การพัฒนาและฝึกอบรม ผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสได้พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญมากยิ่งขึ้นโดยการฝึกอบรม การให้ดูงานนอกสถานที่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการสร้างเสริมประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งนี้องค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานได้ก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การให้พนักงานมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหาร ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักองค์กรได้ดูแลพนักงานเป็นอย่างดี พนักงานจะตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 204 ; อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา. 2553 : 162) ที่กล่าวว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ชลิต ปาลเดชพงศ์ (2548 : 94 - 97) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า บุคลากรในกลุ่มโรงเรียนเลิศจังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

สำหรับลักษณะงานนั้น เมื่อครูได้ทำงานที่ตนเองสนใจ และถนัด พร้อมทั้งมีอิสระในการทำงาน ทำให้ครูเกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นไปตามแนวความคิดของ สเตราส์ และแซย์เลส (Strauss and Sayless. 1960 : 22 - 27) ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จ

ตามความนึกคิดของตนแล้วนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก และปรารถนาที่จะแสดงบทบาท ได้เต็มขีดความสามารถของเขามีอยู่ในชีวิต หากงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย ไม่ท้าทายและไม่ให้อิสระ เขาก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิด รำคาญใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อตัวเขา เพื่อนร่วมงาน และจะทำให้ก่อปัญหาแก่สังคมในที่สุด เพราะการทำงานนั้นเป็นสิ่งสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ สอดคล้องกับ สฐิ พนาวร และจักรกฤษณ์ พุ่มไพศาลชัย (2553 : 167) ที่กล่าวว่า คนจะรู้สึกมีชีวิตชีวาในการทำงาน ก็ตอนที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรัก หรือสิ่งที่ตนเห็นคุณค่า แม้งานจะหนัก หรือมีปริมาณมากก็ไม่ทำให้ย่อท้อ หากเป็นงานง่าย ๆ ที่ใคร ๆ ก็ทำได้ ก็คงไม่ต้องตั้งใจอะไรมากนัก ความตั้งใจแน่วแน่จะเกิดได้ก็ตอนที่ได้ทำงานที่ท้าทาย มีมาตรฐานสูงนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554 : 82 - 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในด้านลักษณะของงาน ได้แก่ การได้รับการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเหมาะสมกับความสามารถ

4. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่า มี 3 ปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลต่อการทำงานของครูได้เป็นอย่างดี คือ ด้านการยอมรับของสังคม ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในงาน 3 ปัจจัยนี้ร่วมกันส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพเพราะ การยอมรับของสังคม เป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคล เป็นไปตามแนวความคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 102 ; อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2542 : 150) ที่กล่าวว่า ความต้องการ การยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น ความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลจะมาจากชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังที่เรา จะเห็นได้จากบุคคลที่มีหน้าที่การงานและรายได้มั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม เพื่อให้ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคคลอื่น ซึ่งองค์การจะต้องจัดตำแหน่งงานในสำนักงานหรือความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับ เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and et al. 1959. : 113-115 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542 : 413 - 414) ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือ

จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน ทำให้ครูมีความมั่นคงในอาชีพ ส่วนลักษณะงานนั้นก็เป็นปัจจัยหนึ่งในการทำงานที่จะส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการได้ทำงานในสิ่งที่ตนรัก ถนัด และสนใจ มีความท้าทาย เป็นการเสริมแรงจูงใจให้ครูได้เป็นอย่างดี เป็นไปตามแนวความคิดของ เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg and et al. 1959 : 113-115 ; อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542 : 413 - 414) ที่กล่าวว่า การทำให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างควมพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับ สมยศ นาวิกาน (2549 : 420) ที่กล่าวว่า พนักงานแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน รวมถึงความสนใจในลักษณะงานตามที่ตนถนัด ดังนั้นการที่พนักงานได้ทำงานตรงกับลักษณะงานที่ตนเองชอบหรือถนัด ย่อมมีผลทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความภาคภูมิใจ เมื่องานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ สเตราส์ และเซย์เลย์ (Strauss and Sayless. 1960 : 22 - 27) ได้สรุปว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนแล้วนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึก และปรารถนาที่จะแสดงบทบาทได้เต็มขีดความสามารถของเขที่มีอยู่ในชีวิต สำหรับความก้าวหน้าในงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะต้องมิในวิชาชีพ เพราะความก้าวหน้าในงานทำให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า มีหน้า มีตา เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นไปตามแนวความคิดของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 : 204 ; อ้างถึงใน ปณิศา มีจินดา. 2553 : 162) ที่กล่าวว่า คนเรา มีความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ต้องการความประสบความสำเร็จในชีวิตสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555 ข : 15 - 16) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของ ผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบงานหรือระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552 : 157 - 159) ที่กล่าวว่า บางครั้งพนักงานมีความคาดหวังผลในระยะสั้น เมื่อได้รับการเสริมแรงแล้วก็จะไม่แสดงพฤติกรรมนั้นอีก ผู้บริหารอาจให้การเสริมแรงได้หลายอย่าง เช่น การให้รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับ การให้ผลประโยชน์ในหลายรูปแบบ และการให้มีส่วนในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้คือรางวัลที่ทำให้พนักงานมีผลการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอโกมาเกะ (Ogomaka. 1986 : 3536 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้ยอมรับนับถือ ผลสัมฤทธิ์ในงาน การได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนของฝ่ายบริหาร ลักษณะของงาน นอกจากนั้นการได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก มีผลความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับ เรย์ (Ray, 1987 : 24 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่า การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับกลุ่มเพื่อนผู้ปกครอง มีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ สอดคล้องกับ ควิก (Quicke, 2000 : 299 - 315) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของครูมืออาชีพกับการเรียนรู้ในสังคมร่วมกัน พบว่า ครูมืออาชีพจะทำงานกับผู้นำที่มีใจ จริงใจให้ความเป็นอิสระ และสามารถให้การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาตนเองได้ในทุกด้าน รวมทั้งสังคมความเป็นครูมืออาชีพไม่ชอบอำนาจ แต่ชอบบรรยากาศแบบเป็นกันเองและยอมรับกันและกันในความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับ ปราณี จันทราราชย์ (2550 : 210 - 214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ภูมิหลังของครู การสนับสนุนในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองของครู ข้อค้นพบดังกล่าว เป็นการสร้างความกระจ่างชัดเจนว่า การที่จะทำให้เกิดครูมืออาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวครูเองเป็นหลัก สอดคล้องกับ สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 72 - 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวะแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรอบแรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยพบว่าการได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวะแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ณรงค์ศักดิ์ สาลี (2554 : 82 - 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ควรนำผลการศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ด้านการยอมรับของสังคม มีผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีสูงสุด ดังนั้นผู้บริหาร เพื่อนครู

และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมให้มีการยกย่อง ชมเชย ให้เกียรติ และยอมรับในความสามารถ สำหรับครูที่ได้ทำประโยชน์ ชื่อเสียง และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของครู มีการส่งเสริมและเปิดโอกาส ให้ครูได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับสมรรถภาพทางวิชาชีพ และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาที่กำหนดไว้

3. ผู้บริหารควรจะมีมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัดของครู เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการทำงานที่ท้าทาย พร้อมทั้งให้อิสระ และอำนาจในการตัดสินใจ โดยมีการควบคุม ที่พอเหมาะ เพื่อให้การทำงานมีความหลากหลาย โดยยึดผลของการปฏิบัติงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับของสังคมที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ โดยใช้ตัวแปร คือ การยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะงาน

3. ควรทำการวิจัยแบบผสม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในด้านปัจจัยของความเป็นครูมืออาชีพ ที่ส่งผลต่อการยอมรับของสังคม

4. ควรศึกษารูปแบบของการพัฒนาครูในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็น ครูมืออาชีพ โดยใช้ปัจจัยเชิงใจ