ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6

The Relationship between Motivation of Teacher and Teacher'Practical Standard of Special Educational School for Student with Intellectual Disabilities ,Bureau of Special Education Administration Northern Region , 6

อภิรมย์ เศรษฐสินธ์[1*] และพูลสุข หิงคานนท์[2]
Apirom Settasin[1*] and Poonsuk Hingkanont[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 จำนวน 148 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

[1] ครูโรงเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

[2] รองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย

* Corresponding author; email: weeraphan.siririth@crc.ac.th

[1]Teacher ,Chiangraipunyanukul ,Chiangrai Province.

[2]Associated Professor, PhD Graduate School, Chiangrai College.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง .837 และแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีค่าความเที่ยง .85 และ .89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29) 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม6 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก ในระดับปานกลาง (r=.580) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ แรงจูงใจ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม6

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study motivation of teacher of Special Educational School for Student with Intellectual Disabilities , Bureau of Special Education Administration Northern Region 6. 2) To investigate the teacher' s practical standard of teacher in Special Education al School for Student with Intellectual Disabilities , Bureau of Special Education Administration Northern Region 6 3) To find the relationship between motivation of teacher and teacher' s practical standard of teacher in Special Educational School for Student with Intellectual Disabilities ,Bureau of Special Education Administration Northern Region, 6. Stratified random sampling were use. The research tools comprised three sets of questionnaires, covering personnel data, motivation of teacher and the teacher's practical standard. They were tested for reliability and validity. The

reliability of the second and the third sets were .85 and .89 The statistical devices used for data analysis were both descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation and Pearson product- moment correlation coefficient.

The findings were as follows. (1) The motivation of teacher of Special Education al School for Student with Intellectual Disabilities, Bureau of Special Education Administration Northern Region 6. At high level ($\bar{X}$=4.29) (2) The teacher' s practical standard of teacher in Special Education al School for Student with Intellectual Disabilities, Bureau of Special Education Administration Northern Region 6 at highest level ($\bar{X}$=4.51). Finally, (3) There was statistically significant positive correlation between motivation of teacher and teacher' s practical standard of teacher in Special Education al School for Student with Intellectual Disabilities ,Bureau of Special Education Administration Northern Region 6 at medium level (r= .580) between at $p < .01$.

Keywords : motivation, Teacher's practical standard ,School for Student with Intellectual Disabilities, Bureau of Special Education Administration Northern Region,6

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษา โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูที่กำหนดไว้ใน มาตรา 52 มีสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในการเตรียมบุคลากรใหม่ พัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง และรัฐต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 2003) และในมาตรา 53 ได้กำหนดให้องค์กรวิชาชีพครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ออกใบเพิกถอนและ

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และกำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งด้านการพัฒนาวิชาชีพ และกำหนดที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ความสามารถในเรื่องของหลักสูตรการเรียนการสอน และการพัฒนางานอาชีพของตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ (Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 2003)

คุณภาพของครูเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาดังกล่าว และเพื่อให้มีการควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของครูให้มีมาตรฐานที่จะปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาของชาติและเป็นแนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการในฐานะประธานกรรมการ คุรุสภา ได้มีการออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และกำหนดรายละเอียดไว้ใน 3 ประเด็นหลักคือ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 2019) ซึ่งหมายความว่า ครูผู้สอนทุกคนต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานนี้ ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ครูต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการสอนซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะตนเอง ประกอบสิ่งแวดล้อม บริบทในการปฏิบัติงานต้องเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน เต็มตามศักยภาพนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จะเกิดขึ้นได้นั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บุคลากรให้องค์กรมีการตื่นตัว เกิดความหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ถ้าบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเดวิด แมคแคลแลนด์ (McClelland's Needs Theory) (McClelland, 1961 cite in Kittima, 2006) ได้ศึกษาพบว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศของงานที่ตั้งไว้ จะมีพฤติกรรม 3 ประการโดยไม่จำกัดระดับความต้องการก่อนหลัง คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการ

สัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น 3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ที่เป็นเป้าหมายหลักของการทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว เพราะหากบุคคลได้รับการตอบสนองจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีสิ่งแวดล้อมหรือการสนับสนุนที่ดีแล้ว ผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้นจะมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนการศึกษาพิเศษสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นการจัดการศึกษาในโรงเรียนเฉพาะความพิการ 5 ประเภท ได้แก่ 1) โรงเรียนที่เปิดสอนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 2) โรงเรียนสอนคนตาบอด 3) โรงเรียนเฉพาะความพิการที่เปิดสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย หรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ 4) โรงเรียนเฉพาะความพิการที่เปิดสอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 5) โรงเรียนศึกษาพิเศษเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดยะลา มีโรงเรียนรวมทั้งสิ้น จำนวน 48 โรงเรียน ใน 37 จังหวัด ซึ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียนศึกษาพิเศษดังกล่าว เป็นการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความพิการที่หลากหลาย ที่จำเป็นต้องมีครูบุคลากรในสถานศึกษาที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ ความเสียสละ อดทน ขยันหมั่นเพียร และรับผิดชอบต่อการพัฒนานักเรียนที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อภาระงานที่หนักและใช้เวลากับนักเรียนมากกว่าการสอนในโรงเรียนปกติ ซึ่งจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2561 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Ministry of Education, 2018) ซึ่งประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและสถานการณ์แนวโน้มตลอดจนผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมา ผลการดำเนินการพบว่า ครู บุคลากรยังขาดเทคนิควิธีสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนที่ต่อเนื่องเหมาะสมส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ประกอบกับรายงานผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษในประเทศไทย พบว่า โรงเรียน ขาดแคลนครู และบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรขาดแรงจูงใจในเรื่องสิทธิประโยชน์ ขาดแผนปฏิบัติการรองรับนโยบาย ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การสนับสนุนด้านวิชาการและสวัสดิการ ในรอบปีที่ผ่านมามีข้าราชการครูโรงเรียนการศึกษาพิเศษยื่นคำร้องขอโอน ขอย้ายเป็นจำนวนมาก โดยสาเหตุที่ข้าราชการขอโอนและขอย้ายมาจากที่ข้าราชการครูไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา งานหนัก การเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีความยุติธรรม ครูยังมีความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาค และขาดการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างจากผู้บริหาร

ดังนั้นหากโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ต้องการพัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพราะ

แรงจูงใจนั้นมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของครู ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วยังมีผลต่อประสิทธิภาพของงานและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาของ Taksaon et al (2016) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในกลุ่มสถานศึกษาโนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี Kamolwan (2015) ศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เช่นกัน ซึ่งประสิทธิผลในสถานศึกษาเป็นผลจากการที่ครูปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนด ตามมาตรฐานการ ผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดของ เดวิด แมคแคลแลนด์ (McClelland's Needs Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นความต้องการของบุคคลซึ่งเป็นแรงขับให้เกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วยความต้องการ 3 ประการ (McClelland, 1961 cite in Kittima, 2006)

1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการสัมพันธ์

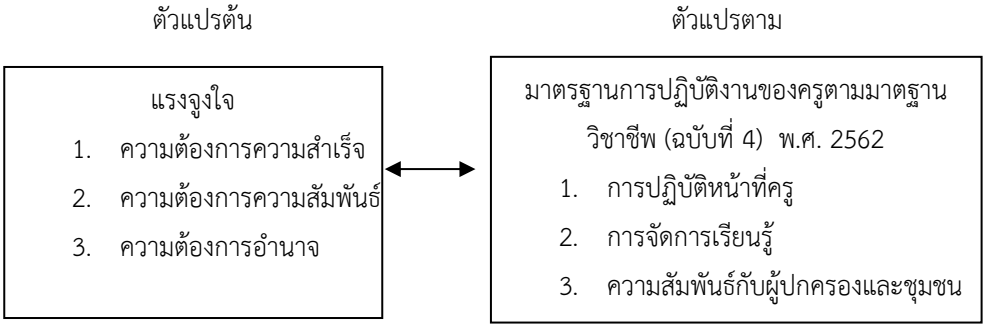
3. ความต้องการอำนาจ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยผู้วิจัยเลือกศึกษามาตรฐานวิอชาชีพ เฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ที่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ 3 ด้าน คือ

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางด้านสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 ในทิศทางบวก



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือ กลุ่ม 6 จำนวน 4 โรงเรียน คือ โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย โรงเรียนกาวิละอนุกูล จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนแพร่ปัญญานุกูล จังหวัดแพร่ โรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน มีครูรวมทั้งสิ้น 243 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ

เคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 cite in Poonsuk, 2018) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 148 คน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในโรงเรียน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบ Check list และเติมคำตอบในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของแมคแคลแลนด์ (McClelland's Needs Theory) ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความต้องการความสำเร็จ จำนวน 10 ข้อ 2) แบบสอบถามความต้องการสัมพันธ์ จำนวน 10 ข้อ 3) แบบสอบถามความต้องการอำนาจ จำนวน 10 ข้อ รวม 30 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นข้อคำถามเชิงบวกทุกข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงานมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ 3 ด้าน คือ 1) แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ครู จำนวน 10 ข้อ 2) แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ 3) แบบสอบถามความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จำนวน 10 ข้อ รวม 30 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นข้อคำถามเชิงบวกทุกข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาความตรงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หาค่าความเที่ยงโดยทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยการคำนวณคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามทั้งฉบับ .83และแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 .85 และ .89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน จำนวน 148 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา ภาคเหนือ กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.30) มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 83.10) ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานมีข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 61.50) มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 – 9 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 65.54) และรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 50.70)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 จำแนกภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ความต้องการความสำเร็จ	4.31	0.33	มาก
ความต้องการความสัมพันธ์	4.41	0.36	มาก
ความต้องการอำนาจ	4.17	0.34	มาก
รวม	4.29	0.30	มาก

3. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือกลุ่ม 6 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.53 และ 4.51) ส่วนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.48) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 จำแนกภาพรวมและรายด้าน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.53	0.40	มากที่สุด
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.51	0.42	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.48	0.38	มาก
รวม	4.51	0.36	มากที่สุด

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง (r=.580) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 ในภาพรวม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	**แปลผล**
	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	
แรงจูงใจ	.580**	ระดับปานกลาง

**กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือกลุ่ม 6 จำแนกภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.29) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมาคือแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.31) และแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.17) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 มีแรงจูงในในการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูที่บรรจุเป็นข้าราชการครูส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.50 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 50.70) ซึ่งเป็นตำแหน่งการงานที่มั่นคง มีรายได้ประจำซึ่งเป็นที่คาดหวังของครูผู้สอนที่ต้องการเป็นข้าราชการประจำ เพื่อจะได้มาซึ่งสวัสดิการและรายได้ที่มั่นคง เมื่อบุคคลบรรลุเป้าหมายของชีวิตในช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว จึงสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ในระดับมาก ประกอบกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดไม่ใหญ่ มีครูในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสูงสุด 67 คน น้อยที่สุด 56

คน ครูส่วนใหญ่พักในบ้านพักในโรงเรียนประกอบกับโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญาเป็นโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการในการเรียนการสอนที่เป็นเฉพาะทาง ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในช่วง 1-10 ปีมากที่สุดรองลงมา 11-20 ปี ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงต้องเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้มีประสบการณ์น้อยกับผู้มีประสบการณ์มาก จึงมีวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันแบบพี่ช่วยน้อง ครูมีการพึ่งพากัน เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อาวุโส อาสางาน เพื่อให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยได้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งลุสซิเออร์ (Lussier, 2006) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความต้องการและแรงขับที่ผสมผสานกันเพื่อให้ได้ตามสิ่งที่ต้องการ หากบุคคลประสบความสำเร็จกับงานที่ตนหวังไว้ก็จะมีแรงจูงใจที่สูงขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Pairin (2016) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของครูกับคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าแรงจูงใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Chotika (2012) ศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์พบว่าแรงจูงใจในภาพรวม และด้านความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 จำแนกภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู อยู่ในระดับมากกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.51) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.48) ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 ครูผู้สอนจะต้องเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูที่มีใบประกอบวิชาชีพครู จึงจะปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอนได้โดยเฉพาะครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการซึ่งต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนด ดังนั้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะครูจึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นกฎหมายวิชาชีพ ทั้งนี้ในมาตรฐานการปฏิบัติ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และ

เป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 2019) โดยเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ครู ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อคำถามในด้านนี้ครูจะมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นสำนักงานควบคุมกำกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานทุกหน่วยงาน ได้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู ทั้งที่บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่สอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน โดยผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูจะต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ กิจกรรม และ การทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้ครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตใจหรือทางอารมณ์ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมไปถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูพัฒนาไปสู่ครูอาชีพที่มีความมุ่งมั่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ให้ครบทุกด้าน ทั้งความดี ความเก่ง สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Office of Basic Education Commission, 2009) ผู้ปฏิบัติจึงเป็นส่วนส่งเสริมให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูและด้านการจัดการเรียนรู้ ระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ Anurak and Apichart (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคใต้ กลุ่ม 7 พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับปานกลาง (r=.580) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูทุกด้านทิศทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าถ้าครูมีแรงจูงใจในระดับปานกลางจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลางด้วยเช่นกัน ดังนั้นแรงจูงใจมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีความสำเร็จในงานที่ตนทำ ทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงงานก็สำเร็จดีด้วยเช่นกันนอกจากนี้บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความสัมพันธ์กับการคิดที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นและจะทำงานที่แสวงหาสิ่งใหม่ที่ท้าทาย เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Patcharee (2011) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในทิศทางบวก Kamolwan (2015) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ในทิศทางบวกในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 จึงควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นทุกด้านเพื่อที่จะปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในด้านความต้องการอำนาจอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษภาคเหนือ กลุ่ม 6 ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีแรงจูงใจในด้านนี้เพิ่มขึ้นโดยการสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองด้านการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อให้มีแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจในลักษณะของอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น

1.3 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ผู้บริหารโรงเรียนเฉพาะความพิการทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือกลุ่ม 6 จึงควรส่งเสริมให้ครูมีเวลาในการปฏิบัติงานในด้านนี้เพิ่มขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

2.1 ควรได้มีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามประเภทของโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนของครูในโรงเรียนประเภทการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

Hingkanont, P. (2018). **Educational Research**. Chiangrai : Chiangrai College Printed. (In Thai)

Jantasuwan, A and Rananun, A. (2016). The Relationship between Student Educational standards and Students' Performance of Rajaprajanugroh School in Bureau of Special Education Administration Southern Group 7. **Veridian E Journal, Silpakorn University**, 9(1), 369-382. (In Thai)

Jundee,T et al. (2016). **The correlation between Teachers' Job Motivation and School Effectiveness in Nondeang School Group Network under the Jurisdiction of the Office of Ubon Ratchathani Primary School Region Five**. Thesis of Master in Education Degree, Raja thane University. (In Thai)

Leangudom, P. (2011). **A Study of Teacher's Motivations Affecting the School Effectiveness Under Pathumthani Primary Education Service Area Office 2**. Master of Education Program in Educational Technology, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (In Thai)

Ministry of Education. (2018). **The Operational Planning B.E. 2561**. Bangkok: N-A Ratana Trading. (In Thai)

Office of Basic Education Commission. (2009). **Operations Manual for Teachers.** Bangkok: Agricultural cooperative printing demonstrations of Thai. (In Thai)

Office of Educational Council Secretary. (2019). **The Follow up and Evaluated report for Inclusive Education for Disability and Children who need Special care**. Nonthaburi: Century Printed. (In Thai)

Predeedilok. K. (2006). **Theory of Admistration in Organization** .Bangkok : Thakorn Printed. (In Thai)

Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand. (2003). **The Teacher and Educational Personnel Act B.E.2546.** Bangkok: The Teachers' Council of Thailand Publisher. (In Thai)

Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand. (2019). **Teachers Council of Thailand on the Teacher Profession 4th issue B.E.2562**. https://www.ksp.or.th/ksp2018/2018/11/1811/. 20 January 2019. (In Thai)

Yodmalee, K. (2015). **Correlation between Teacher's Job Motivation and School Effectiveness Under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1**. Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University. (In Thai)

(In Thai)

กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: เอ็น. เอ. รัตนะเทรดดิ้ง.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2549). **ทฤษฎีการบริหารงานองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.

ทักษอร จันทร์ดีและคณะ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาโนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี.

พัชรี เหลืองอุดม. (2554). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พูลสุข หิงคานนท์. (2561). **การวิจัยทางการศึกษา.** เชียงราย: วิทยาลัยเชียงราย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานเลขาธิการครุสภา. (2562). **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562**. สืบค้นจาก https://www.ksp.or.th/ksp2018/2018/11/1811/. วันที่ 20 ตุลาคม 2561.

อนุรักษ์ จันทสุวรรณ และอภิชาต เลนะนันท์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามมาตรฐานการดูแลนักเรียนกับคุณภาพของนักเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษภาคใต้ กลุ่ม 7. **Veridian E Journal, Silpakorn University**, 9(1), 369-382.