

อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความเป็นครูมืออาชีพ
ในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก *

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON SCHOOL TEACHER
PROFESSIONAL IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHONNAYOK
PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE

นิรชา สีதாகิจ

Niracha Sedakit

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

Panyapiwat Institute of Management

E-mail: nirachasedakit7535@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษา
ระดับความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 และ 3) วิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วย
แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครนายก จำนวน 334 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับ
ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูอยู่ในระดับมาก และ 3) แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 โดยด้านความสัมพันธ์ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 มากที่สุด รองลงมา
คือ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21; ประถมศึกษา

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the level of work motivation of teachers. 2. To study the level of teacher professional in the 21st century and 3. To study the Influence of work motivation on schoolteacher professional in the 21st century. The questionnaire was distributed and responded by 334 government teachers under Nakhonnayok Primary Education Service Area Office. The statistics used to analyze the data in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The result showed that: 1. The level of work motivation was at the highest level, 2. The level of teacher professional in the 21st century was at high level and 3. The influence of working motivation on schoolteacher professional in the 21st century was significant at 0.01 level. Relationship had the most effects on teacher professional in the 21st century, then career path and job function respectively.

Keywords: work motivation; professional teachers in the 21st century; primary school

บทนำ

จากผลการประเมินการทดสอบในระดับประเทศยังบ่งบอกถึงปัญหาการศึกษาที่เกิดขึ้น ซึ่งวัดได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน O-NET ของปีการศึกษา 2562 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปีการศึกษา 2561 ทุกวิชา (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2562) จากผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษา ปัญหาสังคมและทักษะชีวิตของผู้เรียน เมื่อเป็นเช่นนี้ครูผู้สอนจึงต้องพร้อมที่จะปรับตนเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยอยู่เสมอ ดังนั้นหลักของการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 ครูควรจะต้องมีทักษะความรู้รอบด้านที่สำคัญสำหรับครูผู้สอน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสำหรับครู โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำทักษะด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้จากประสบการณ์ รวมถึงการจัดกิจกรรมเชื่อมโยงความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก ฝึกให้นักเรียนทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา อีกทั้งครูในศตวรรษที่ 21 ยังจะต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ทักษะที่สำคัญที่สุดของศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ คือหลัก 3R X 8C (แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 - 2579) การที่ครูจะมีการพัฒนาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานได้นั้นต้องเกิดจากการมีแรงจูงใจซึ่งแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจาก

แรงจูงใจเป็นเหมือนแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงาน ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานย่อมทำให้บุคลากรเกิดความขยันขันแข็งและกระตือรือร้นมากขึ้น (กนกพร กระจำแสง, 2553)

จากทฤษฎีหลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาคของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีส่วนเกี่ยวข้องสำคัญในการที่จะทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเอง ส่งผลถึงความสามารถของการทำงานที่ดีขึ้น และยังส่งผลถึงผู้เรียนและโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) ที่ได้ทำการศึกษาระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จ ด้านการรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการงาน และด้านการยอมรับ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจจะเป็นอิทธิพลทางบวกที่ช่วยปรับเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและส่งผลสำเร็จ ซึ่งเป้าหมายและความสำเร็จในที่นี้คือผู้เรียน โรงเรียน และคุณภาพการศึกษาของประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นการเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 นั้นเป็นสิ่งสำคัญของครูผู้สอน เพราะการที่ครูมีคุณลักษณะและทักษะการเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 มีส่วนช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 278 คน ได้มาจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลมากที่สุด อีกทั้ง

เพื่อป้องกันปัญหาความไม่สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ผู้วิจัยจึงทำการปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ซึ่งรวมกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 334 คน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามนิยามตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครู 2) นำผลการศึกษามาสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3) ตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทำการพิจารณาโครงสร้างแบบสอบถาม เนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม โดยใช้แบบประเมินหาค่า IOC (Index of Objective Congruence) จากผลการทดสอบพบว่ามีข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.66 ขึ้นไป ทุกข้อ 4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) จำนวนทั้งสิ้น 50 คน 5) นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ทั้งฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมพบว่า ระดับแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$ S.D.= .435) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายองค์กรและ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ และด้านการยอมรับของสังคม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.31$ S.D.= .521) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.26$ S.D.= .512) ด้านนโยบายองค์กร และ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 4.25$ S.D.= .508) ด้านการยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 4.24$ S.D.= .499) และด้านผลตอบแทนสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.19$ S.D.= .576) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.17$ S.D.= .562)

2. ระดับความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$ S.D.= .314) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการเสริมแรงทางบวกต่อผู้เรียน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.42$ S.D.= .455) รองลงมา คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.32$ S.D.= .488) ด้านการเสริมแรงทางบวกต่อผู้เรียน ($\bar{X} = 4.29$ S.D.= .486) ด้าน

ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.24$ S.D.= .491) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.22$ S.D.= .520) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.20$ S.D.= .533) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการวิจัยและวัดประเมินผล ($\bar{X} = 3.75$ S.D.= .326)

3. อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมพบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ .458 สามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 45.80 โดยด้านความสัมพันธ์ (X6) ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .238 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .396 ลำดับต่อมา คือ ด้านความก้าวหน้า (X1) ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .106 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .190 และด้านลักษณะของงาน (X5) ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .117 และในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .191 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

จากผลการวิจัยและการสรุปผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายองค์กร และส่งเสริมพัฒนาความรู้ ด้านการยอมรับของสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 2 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จ ด้านการรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการงาน และด้านการยอมรับ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ชูกำแพง (2559) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่าความต้องการสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พิรุณย์ ป่องทับไทย (2560) ที่กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน ควรมอบหมายงานให้ตรงกับลักษณะความสามารถของ

บุคคล เงินเดือนที่ได้รับ โดยมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เพื่อเป็นการเสริมแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน

2. ระดับความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

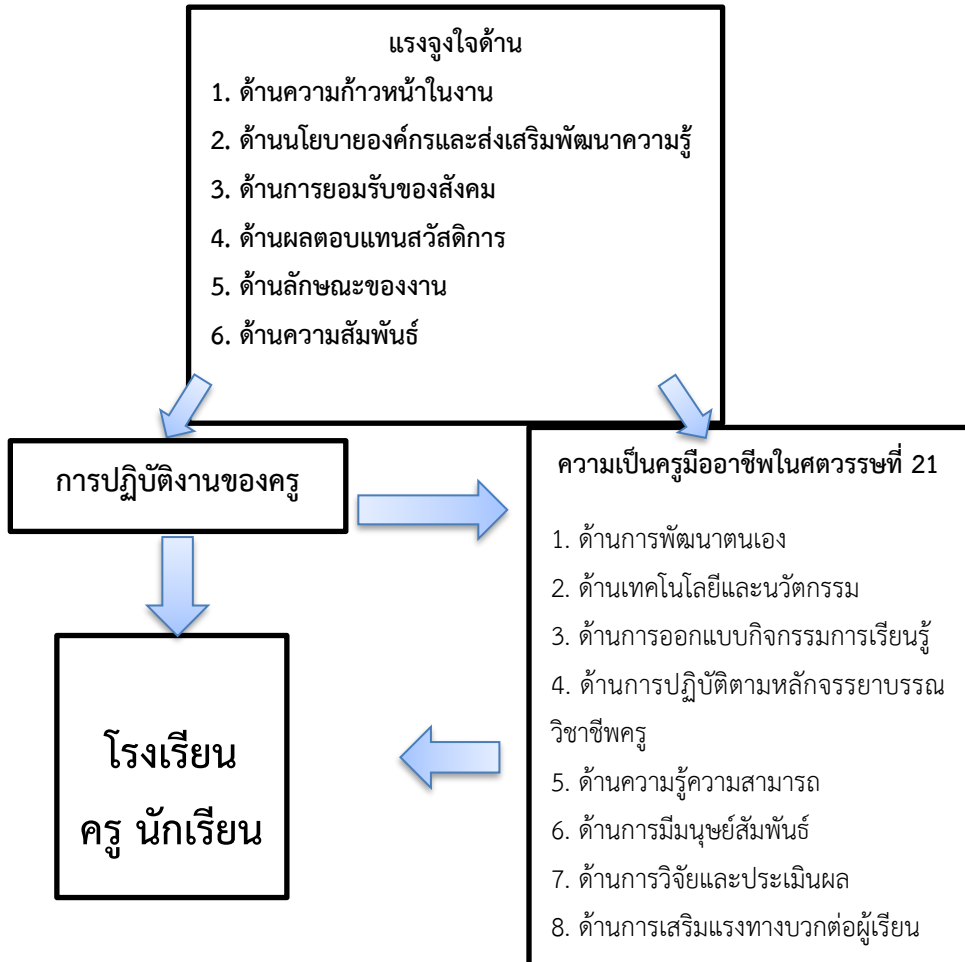
จากผลการวิจัยและการสรุปผลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู รองลงมา ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเสริมแรงทางบวกต่อผู้เรียน ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากผลการวิจัยและการสรุปผลระดับความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเองให้ทันกับยุคการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแผนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 3 พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2579 ได้กล่าวว่า ทักษะการปฏิบัติงานอย่างครูมืออาชีพ คือ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความใฝ่รู้ใฝ่เรียนใฝ่ดี และอยู่อย่างพอเพียง ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ยังมีจุดเน้นที่ผู้สอนควรยึดหลักนำไปปฏิบัติ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกยึดมั่นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีการกำหนดเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ให้ตรงกับมาตรฐานตัวชี้วัด มีเทคนิคในการจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มุ่งพัฒนาทักษะการค้นคว้าแสวงหาความรู้ พัฒนากระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหา พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ พัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการนำเสนอ มีการวัดประเมินผล การรายงานผล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนา

3. อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเป็นครูสู่ความเป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก

การอภิปรายผลอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเป็นครูสู่ความเป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยภาพรวม มีทั้งหมด 3 ด้านที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 คือ 1) ด้านความสัมพันธ์ 2) ด้านความก้าวหน้า และ 3) ด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.01

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อความเป็นครูมืออาชีพ ในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน มาใช้ในการวางแผนการทำงานของสถานศึกษา เป็นจุดเน้นในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ฝ่ายในโรงเรียน เช่น การบริหารงานวิชาการ นำด้านนโยบายองค์กร และการส่งเสริมพัฒนาความรู้ เป็นจุดเน้น ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายการบริหารงานทั่วไป นำด้านการยอมรับของสังคม และด้านความสัมพันธ์

ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทนสวัสดิการ มาเป็นจุดเน้นในการวางแผนงาน เพื่อส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสามารถนำข้อมูลระดับความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ทุกด้านไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา และส่งเสริมความสามารถของครูเพิ่มเติมตามด้านความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการอบรม หรือจัดการอบรมพัฒนาครูในสถานศึกษา เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำความรู้ความสามารถทักษะ มาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน บริหารควรให้ความสนใจ และจัดรูปแบบการทำงาน ให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้นในสถานศึกษา ในด้านของความก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการทำงานที่มุ่งเน้นให้เกิดความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านลักษณะของงานผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับลักษณะการทำงานของครู ให้ความสำคัญกับวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน เพราะลักษณะของการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และนำหลักทั้ง 3 ด้านมาพัฒนาปรับใช้ในการบริหารในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาหรือเป็นนโยบายในการบริหารงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษา เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับครูผู้สอนเพื่อทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่องานปฏิบัติงานจะช่วยส่งผลครูมีการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 เมื่อครูมีพัฒนาการ มีความสามารถเพิ่มขึ้นก็ย่อมส่งผลดีต่อสถานศึกษาองค์กร และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ วิจัยเชิงคุณภาพ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความเป็นครูสู่ความเป็นมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ตัวแปรคือด้านความสัมพันธ์ ด้านความก้าวหน้า และด้านลักษณะของงาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การพัฒนาครูในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็นครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ปัจจัยจูงใจ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ครูมืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26), 116-129.
- จุฑารัตน์ ชูกาแพง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเกาะช้างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชรินทร์ เพชรใหม่. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนนครนายกวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: เทคโนโลยีราชชมงคลธัญบุรี.
- พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์. มหาสารคาม: การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาคั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฮิวจ์ เดลานี. (2562). การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา. สืบค้น 27 มกราคม 2563, จาก <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/>