

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

Factors Affecting Self-development on Teachers under Prachuapkhirikhan Primary Educational Service Area Office 2

วิทยา บุญละดี (Wittaya Boonladee)*

มณฑา จำปาเหลือง (Monta Jumpaluang)**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 2) ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของจันทรานี สงวนนาม อับราฮัม มาสโลว์ และคึกและลาฟเฟอร์ดี โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน และมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การอบรม การศึกษาต่อ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ได้แก่ ด้านมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (X_{24}) ด้านแรงจูงใจภายนอก (X_{12}) ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_{22}) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{13}) ได้ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ร้อยละ 51.20 สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y}_{tot} = 0.178 + 0.330(X_{24}) + 0.247(X_{12}) + 0.219(X_{22}) + 0.161(X_{13})$

คำสำคัญ : การพัฒนาตนเอง แรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ข้าราชการครู

* นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Student Master of Education in Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Asst. Prof. Dr., Master of Education in Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University

Abstract

The purpose were to study: 1) the level of teachers' motivation and the constructive organizational culture on teachers under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2, 2) the level of self-development of teachers under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2 and 3) the factors affecting self-development on teachers under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2. The research samples were the administrators and teachers, total 200 people in the schools under Prachuap Khiri Khan Primary Educational Service Area Office 2. The research tool was a 5-level rating scale questionnaire, based on the concept of Jantane Sanguannam, Abraham Maslow, and Cook and Lafferty with reliability at 0.909. The data were analyzed by using mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis

The research results were as follows: 1) The level of teachers' motivation, the overall was at the highest level. The considering by ranking from the highest to the lowest mean was as follows; the intrinsic motivation, the extrinsic motivation and the job performance motivation. The constructive organizational culture on teachers, the overall was at the highest level. The considering by ranking from the highest to the lowest mean was as follows; the humanistic-encouraging, the achievement, the self- actualizing and the affinitive, 2) The level of teachers' self-development, the overall was at the highest level. The considering by ranking from the highest to the lowest mean was as follows; the training, the continuing education and the self-directed learning, and 3) The factors affecting self-development on teachers as follows; the affinitive (X_{24}), the extrinsic motivation (X_{12}), the self- actualizing (X_{22}) and the job performance motivation (X_{13}) with the adjustment of prediction value was 51.20 percent. The prediction equation in the form of raw score: $\hat{Y}_{tot} = 0.178 + 0.330(X_{24}) + 0.247(X_{12}) + 0.219(X_{22}) + 0.161(X_{13})$.

Keywords: Self-development, motivation, the constructive organizational culture, teacher

บทนำ

จากสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ซึ่งครูในสถานศึกษายังมองปัญหาของสถานศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้นการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้นวัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคลากรครูเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแนวทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา และความเจริญก้าวหน้าของสังคม โดยมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นจุดศูนย์รวมพลัง ยึดเหนี่ยวบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจความมุ่งหมายของสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมาย กระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยรู้จักใช้ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ความเอื้ออาทรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงาน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้รู้สึกว่าการศึกษาคือเป็นส่วนหนึ่งของทุก ๆ คน ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจ และตั้งใจทุ่มเทการทำงาน (สมยศ นาวิการ, 2555 : 78) ดังแนวคิดของค็อกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ ลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลขององค์การสูงสุด เป็นวัฒนธรรมองค์การทางบวก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นจักรแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะค่านิยมในองค์การให้มีความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน เน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ควบคู่กับความสำเร็จของงาน จากการศึกษาของคุญนิจ ธรรมวงศ์ (2548) พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์การ มีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรอันเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์การสามารถปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น รักและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงานเกิดคงอยู่ในงาน ดังที่ เฉียง (Tzeng, 2002) กล่าวว่าผู้บริหารให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์การเหล่านี้ เนื่องจากผู้บริหาร มีส่วนในการส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์การได้ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีใจรักต่อองค์การอย่างแท้จริง ถ้าบุคลากรไม่มีใจรักในงานก็อาจจะทำให้เกิดความเฉื่อยชา ไม่ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอย่างหนึ่งก็คือ ความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังที่สตีร์และพอตเตอร์ (Steer and Porter, 1977: 211) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องรู้จักสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรภายในองค์การ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรัก ความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ หากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะ เป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลกันต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารงานหลายประการ คือ ความสนใจ ศรัทธา และความเชื่อมั่นหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละและรับมอบงานอย่างเต็มความสามารถ (เนตรดาว มัชฌิมา, 2549 : 2-3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ศึกษา วิเคราะห์ถึงความสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูให้ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และรูปแบบการพัฒนาคูในศตวรรษที่ 21 จึงได้ริเริ่มการดำเนินงานโครงการนำร่องคูองพัฒนาคู ในปีงบประมาณ 2558 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 2) ผลการดำเนินงานโครงการดังกล่าวเป็นประโยชน์แก่ครูผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีผลงานอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งต่อมาในปีงบประมาณ 2559 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการพัฒนาคูตามโครงการคูองพัฒนาคูต่อเนื่องจากปีงบประมาณ 2558 โดยมีจุดเน้นในการพัฒนาคูที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดสู่ผู้เรียนใน 5 กลุ่มสาระหลัก ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เน้นรูปแบบการให้ความรู้ คำแนะนำ ติดตาม ประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญ (Coaching and Mentoring by specialist) ระหว่างการปฏิบัติการสอนจริง (On the job Training) ตลอดระยะเวลาการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของนายกรัฐมนตรี นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจุดเน้น ในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสม และมี

วัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียน โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษา 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด และอำเภอกุยบุรี มีโรงเรียนในเขตรับผิดชอบ จำนวน 90 โรงเรียน มีผู้บริหารและครู จำนวน 1,137 คน ซึ่งปัจจุบันมีแนวโน้มในการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะเพราะครูเก่าที่อยู่ในสังกัดเดิมไม่ประสงค์โอนย้ายจึงทำให้มีการบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก ในด้านการปฏิบัติงานเมื่อเข้าสู่วิชาชีพครูแล้วคือ ครูมีภาระงานอื่นๆ ที่ต้องทำงานนอกเหนือจากงานสอน ที่สถานศึกษามอบหมายและขอร้อง นอกจากนั้นบุคลากรทางการศึกษาได้เปลี่ยนโฉมใหม่จากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทางการสอนมากมาเป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ทางการสอนน้อย หรือบางครั้งไม่มีประสบการณ์ในการสอนเลย เนื่องจากโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของรัฐบาลปัจจุบัน บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ได้เข้าโครงการนี้เป็นส่วนใหญ่ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาขาดแคลนจำเป็นต้องหาบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเป็นจำนวนมาก บุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ที่เกิดขึ้นเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแต่ยังขาดประสบการณ์และบางครั้งบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ที่เข้ามาบางคนไม่มีวุฒิครู ไม่รู้จักยุทธวิธีในการสอนไม่มีประสบการณ์ในการถ่ายทอด ไม่ได้ผ่านการฝึกให้เป็นครู ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้การเป็นครูยังไม่สมบูรณ์จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้เป็นคนที่สมบูรณ์เหมาะสมกับครูมืออาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, 2560 : 3-4) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของกอร์ดอน (Gordon, 2004: 25) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรครูโดยการประชุมอบรมที่ไม่ประสบความสำเร็จมีสาเหตุมาจาก 1) มีเนื้อหา มีจำนวนมากและซับซ้อนแต่ใช้เวลาในการเรียนรู้จำกัดและมักเป็นการอบรมระยะสั้น (one-shot workshop) 2) หัวข้อในการพัฒนาหรือจัดการอบรมไม่สัมพันธ์กับความต้องการของครูที่เข้ารับการอบรม 3) ไม่มีโอกาสติดตามผลการดำเนินงานในทันทีใหม่ๆ จากการอบรมไปใช้ 4) ไม่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร อย่างต่อเนื่องที่ชัดเจน 5) ไม่ให้ความสำคัญกับความแตกต่าง ความต้องการ และสภาพปัญหาของครูแต่ละคน 6) กระบวนการอบรมไม่ได้ปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและครู และ 7) ไม่มีมีโน้ตค้นพื้นฐานในการวางแผนโครงการและนำไปใช้ การให้ครูศึกษาเอกสารมีจุดอ่อนคือ เนื่องจากครูเป็นนักปฏิบัติ (practitioner) ทำให้มีความยากลำบากในการวิเคราะห์/แปลความจากเอกสารไปสู่การจัดการเรียนการสอน หากไม่มีวิธีการอื่นมาสนับสนุนช่วยเหลือ การนิเทศติดตามการทำงานที่ไม่มีจุดเน้นเฉพาะและไม่สัมพันธ์กับสภาพปัญหา/ความต้องการที่แท้จริงของครู การกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามนโยบายหรือคำสั่งจากฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว ไม่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนที่คงทนยั่งยืนได้ จึงอาจสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นเชิงปริมาณใช้เวลาที่จำกัด พัฒนาโดยไม่ได้คำนึงถึงความต้องการ/ปัญหาของครู และไม่ใช้ข้อมูลบริบททั่วไปที่ครูเป็นอยู่มาใช้ในการดำเนินการพัฒนาเป็นจุดอ่อนของการพัฒนาโดยทั่วไป จึงควรมีการเลือกใช้วิธีการอื่น ๆ มาใช้ปรับจุดอ่อนของการพัฒนาแบบเดิม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการ

เรียนการสอนได้ดีขึ้น และช่วยให้การปฏิรูปการเรียนรู้อันเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาเกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง

จากข้อมูลที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองของครูให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความต้องการของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้ครูเต็มใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เป็นไปบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยแรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู และเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

วิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 90 คน และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 1,047 คน รวมทั้งหมด 1,137 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขึ้นตอนตามหลักการของชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 1996); แฮร์และคณะ (Hair et al., 1998) อ้างถึงใน มณฑา จำปา เหลือง, 2551 : 169) เสนอใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thump) ที่นักสถิติวิเคราะห์หัตถ์แปรพหุใช้กันมากคือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรต้นที่เป็นตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ แรงจูงใจ และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และตัวแปรแฝงทั้งหมดนี้ประกอบไปด้วยตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด 7 ตัวแปร ตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรแฝง 1 ตัว ได้แก่ การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) การอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การศึกษาต่อ รวมตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 10 ตัวแปร ดังนั้นจากหลักการของชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker &

Lomax, 1996); แฮร์และคณะ (Hair et al., 1998) อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2551 : 169) จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 คน และครูจำนวน 180 คน โดยทำการสุ่มอย่างง่าย แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ผู้บริหาร	90	20
ครูผู้สอน	1,047	180
รวม	1,137	200

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามรายละเอียด ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้แก่

2.1.1 แรงจูงใจของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ จันทรานี สงวนนาม (2551 : 10) และอับราฮัม มาสโลว์ (Abrahm Maslow, 1970 อ้างถึงใน กรกมล ทองประชาญ, 2553 : 23) จนได้ตัวแปรประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู ของค็อกและลาฟเฟอร์ตี้ (Cook & Lafferty, 1989: 103) ประกอบด้วย มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นโมตรัสัมพันธ์

2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ของจันทรานี สงวนนาม (2551 : 1) ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง และการศึกษาต่อ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคล และการสนับสนุน และมุ่งเน้นโมตรัสัมพันธ์ จำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ประกอบด้วย การอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาต่อ จำนวน 20 ข้อ

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการศึกษา

ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่มีส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนด จากนั้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและการใช้ภาษา และนำไปคำนวณค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 113) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.909 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.844 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.867 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 4 เท่ากับ 0.932 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับแก้ครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการครู วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู และการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n = 200)

แรงจูงใจของข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	อันดับ
1. แรงจูงใจภายใน (X_{11})	4.60	0.23	มากที่สุด	1
2. แรงจูงใจภายนอก (X_{12})	4.55	0.26	มากที่สุด	2
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{13})	4.54	0.28	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	4.56	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงจูงใจภายใน (X_{11}) ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.23) รองลงมาคือ แรงจูงใจภายนอก (X_{12}) ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.26) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{13}) ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n = 200)

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. มุ่งเน้นความสำเร็จ (X_{21})	4.54	0.25	มากที่สุด	2
2. มุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_{22})	4.52	0.26	มากที่สุด	3
3. มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (X_{23})	4.56	0.28	มากที่สุด	1
4. มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (X_{24})	4.50	0.30	มากที่สุด	4
เฉลี่ย	4.53	0.22	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (X_{23}) ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.28) รองลงมาคือ มุ่งเน้นความสำเร็จ (X_{21}) ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.25) มุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_{22}) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.26) และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (X_{24}) ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

3. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

(n = 200)

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. การอบรม (Y ₁)	4.54	0.31	มากที่สุด	1
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y ₂)	4.48	0.36	มาก	3
3. การศึกษาต่อ (Y ₃)	4.52	0.34	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	4.51	0.29	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การอบรม (Y₁) ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.31) รองลงมาคือ การศึกษาต่อ (Y₃) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.34) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y₂) ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการตามลำดับความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ (X ₂₄)	0.330	0.060	0.340	5.464	0.000**
ด้านแรงจูงใจภายนอก (X ₁₂)	0.247	0.075	0.215	3.294	0.000**
ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X ₂₂)	0.219	0.075	0.194	2.935	0.000**
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X ₁₃)	0.161	0.064	0.155	2.508	0.000**
ค่าคงที่				0.178	
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)				0.722	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R ²)				0.522	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว				0.512	
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย				0.20903	

จากตารางที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้แก่ ด้านมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (X_{24}) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.330 ด้านแรงจูงใจภายนอก (X_{12}) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.247 ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_{22}) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.219 และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{13}) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.161 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.722 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 52.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ร้อยละ 20.90 โดยสามารถสร้างสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.178 + 0.330(X_{24}) + 0.247(X_{12}) + 0.219(X_{22}) + 0.161(X_{13})$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.340(X_{24}) + 0.215(X_{12}) + 0.194(X_{22}) + 0.155(X_{13})$$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสถานะที่ผลักดัน และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล จึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคน ๆ นั้นว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใดระดับใด ซึ่งแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ (2554 : 90) กล่าวว่า การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ผลผลิตผลงานที่ดี ส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจจะเป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป้าหมายที่วางไว้ตามแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวเอง แรงจูงใจมีความสำคัญต่อตัวผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เพราะแรงจูงใจจะเป็นพลังสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานทางบวก มีแนวคิดที่ดีต่อองค์กร ย่อมเป็นแรงกระตุ้นเสริมพลังในการทำงาน ทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและประสิทธิผล สร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัตนา จงรักษ์ (2556 : 52-53) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์ศม์ ภูติธียรวัฒน์ (2560: 1738-1739) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมกรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับจิตวิญญาณความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

รองลงมาคือ แรงจูงใจในการทำงานของครู และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความ ต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ดังที่ คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989: 103) ได้กล่าวถึงแนวคิดการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture) ไว้ว่า การที่สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ มีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีการคิดและแบบแผนที่เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติที่มีการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร ตลอดจนมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555 : 75-79) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ มุ่งเน้นบุคคล มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

3. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การอบรม การศึกษาต่อ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งยังทำให้หน่วยงานได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนา ซึ่งแนวทางในการพัฒนาตนเองได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทางใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาด้วยตนเอง ดังที่ จันทรานี สงวนนาม (2551 : 1) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาบุคคลออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาโดยการศึกษา (Education) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สถิติปัญญาให้กับครู ต้องใช้เวลาและลงทุนสูง 2) การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Trainings) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และ 3) การพัฒนาในงานด้วยตนเอง (Development in Career) เป็นการพัฒนาบุคลากรใน

หน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้ขบวนการในทางการบริหาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ โสมราช (2554 : 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการรูปแบบการพัฒนาดตนเองของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอ ห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการรูปแบบการพัฒนาดตนเองของครู แต่ละรูปแบบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรูปแบบ เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษา ด้วยตนเอง

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจด้านแรงจูงใจ ภายนอก ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน และปัจจัยแรงจูงใจด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาดตนเองของข้าราชการ ครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรครูเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในการมุ่งไมตรีสัมพันธ์โดยการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารยังสร้างแรงจูงใจภายนอกด้วยการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาจากผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้านมีกำลังใจในการทำงาน และเกิด แรงจูงใจในการในการปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนใน การพัฒนาดตนเองของครูในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วย ตนเอง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนสามารถนำไป พัฒนาการเรียนการสอนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาดตนเองของ ข้าราชการครูที่ยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของมุกดา คำอานา (2557 : 104) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาดตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนาดตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอินทร์ จันทร์เจริญ, จานง แจ่มจันทร์วงศ์ วิพันธุ์ ศิริ ฤทธิ์ และจุฑามาศ กิตติศรี (2560 : 2541-2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูคือ ด้านการรับรู้ในความสามารถตนเอง ด้านเจต คดีต่ออาชีพครู และด้านความทะเยอทะยาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในอันดับ สูงท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น โน้มน้าวใจ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ บุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการบริหารสถานศึกษาให้สามารถสร้างจูงใจแก่บุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูด้านมุ่งเน้นมิติสัมพันธ์ อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการทำงาน และได้แสวงหาทางเลือกและข้อสรุปร่วมกันในการทำงาน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประกวดและมอบรางวัลให้แก่ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้แก่ข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูด้านแรงจูงใจภายในไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู แต่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตัวอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในตัวของครูมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะมีการมอบเกียรติบัตรหรือโล่รางวัลแก่ข้าราชการครูที่สร้างชื่อเสียง หรือผลงานดีเด่นให้กับสถานศึกษา เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการครูทำงานอย่างเต็มความสามารถและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูด้านมุ่งเน้นความสำเร็จและด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู แต่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตัวอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และวางแผนทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ร่วมกำหนดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ข้าราชการครูได้แสดงความสามารถ เพิ่มพูนทักษะ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาซ้ำในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เพิ่มเติมจากข้อมูลหลาย ๆ แห่ง เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลในครั้งแรกว่าบุคลากรในองค์การมีการพัฒนาตนเองในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2.2 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านอื่น ๆ ได้แก่ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน เพื่อให้ทราบความต้องการการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูอย่างครอบคลุมและเพื่อการพัฒนาครูที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- Chanjarain, I., Chamchantharawong, C., Siririrth, W., and Kitisi, C.; (2017). patchai thi song phon to k̄anphatthana ton 'ēng tam ch̄anyāban wichāchīp khru khōng naksuksā laksut prakāsanīyabat bandit sakhā wichāchīp khru wittayalai chāng rāi [Factors Affecting Self-Development According to Ethical Codes of Professional Teacher Career of Graduate Diploma Students in Teaching Profession at Chaingrai College]. Veridian E- Journal, Silpakorn University, Humanities, Social Sciences and arts, 10(3): 2541-2554.
- อินทร์ จันทร์เจริญ, จำนง แจ่มจันทรวงศ์ วิพันธ์ ศิริฤทธิ และจุฑามาศ กิตติศรี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(3): 2541-2554.
- Cook, R. & J. Lafferty. (1989). Organization Culture Inventory. Piymou, MI : Human Synergistics.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Gordon,Michelle C. (2004). The Role of Parenting Styles in the Development of Social Responsibility. Dissertation Abstracts International. 65(03) : 1578-B.
- Homrach, P. (2011). khwāmtōṅkān rūpbæp k̄anphatthana ton 'ēng khōng khru nai rōngriān sangkat samnangkān khēt phūnthī kānsuksā kān sin khēt sōng 'amphœ huai mek chāngwat kān sin [The Need toward Self Development Method of Teachers in Schools Under Kalasin Educational Office Area 2, Huay Mek District, Kalasin Province]. Master of Education Thesis, Educational Administration, Rajabhat Maha Sarakham University.
- ประสงค์ โสมราช. (2554). ความต้องการรูปแบบการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Jongrak, S. (2013). rēng chūngchāi nai k̄anphatthana ton 'ēng khōng phanakngān boṛisat ABC [Motivation of Self-development of ABC's Employees]. An Independent Study Submitted, Partial Fulfiliment, Bangkok University.
- สุรตนา จงรักษ์. (2556). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- Jumpaluang, M. (2008). khwāmsamphan choēng sāhet khōng patchai thī song phon tō prasitthiphon nai kānchatkān suksā doī khroṅkhrūa [The causal relationship of factors affecting the effectiveness of homeschool management]. Dissertation, Educational Administration, Graduate School, Burapha University.
- มณฑา จำปาเหลือง. (2551). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโดยครอบครัว. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Kumana, M. (2014). khwāmsamphan rawāng watthanatham ‘ongkān choēng sāngsan kap kānphatthanā ton‘ēng khōng khru nai thatsana khōng phubōrihān sathān suksā sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā Pathum Thānī [The relationship between school constructive organizational culture and teachers’ self-development in the opinion of school administrators under Pathumthani primary educational service area office]. Master of Education Thesis, Educational Administration of Technology, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- มุกดา คำอานา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Machima, N. (2006). khwāmsamphan rawāng rāeng chūngchāi nai kān patibat ngān kap prasitthiphāp nai kān patibat ngān khōng khru philiāng sūn ‘oprom dek koṅ kēn nai wat chāngwat ‘Ubon rāchathānī [The Relationship between Work Motivation and Efficiency in the Performance of Teachers, Pre-school Children’s Training Centers in Measure, Ubon Ratchathani Province]. Master of Education Thesis, Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Navekan, S. (2012). Strategic Management and Business Policy. Bangkok: Bhanakij 1991.
- สมยศ นาวิการ. (2555). การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- Office of the Basic Education Commission. (2017). Teacher Development Year 2018. Bangkok: Aksorn Thai Printing Service.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). หลักสูตรพัฒนาครู ปี 61. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.

Phutiarawat, J. (2017). phāwa phū nam kān plānplāeng khōng phūbōrihān sathan suksā kap rāeng chūngchai nai kānthamngān khōng khru thī song phon to chitwinyān khwāmpen khru rōngriān sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā matthayom Krung Thēp Mahā Nakhōn khēt sōng [Transformational Leadership of School Administrators and Work Motivation of Teachers Affecting to Spiritual Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 2]. Veridian E-Journal, Silpakorn University, Humanities, Social Sciences and arts, 10(3): 1738-1757.

จันทร์ศมภ์ ภูติอรียวัฒน์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อจิตวิญญาณความเป็นครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(3): 1738-1757.

Pomphohong, W. (2012). kānsuksā watthanatham 'ongkān choeng sāngsan khōng rōngriān nai sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā matthayommasuksā khēt sipchet [A study of Organizational creative culture of School under the secondary educational service area office 17]. Master of Thesis, Graduate School, Graduate School, Burapha University.

วราพร พุ่มโพธิ์ทอง. (2555). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Prachuap Khiri Khan Primary Educatinal Service Area Office 2. (2017). Basic School Information, Affiliation Prachuap Khiri Khan Primary Educatinal Service Area Office 2. Prachuap Khiri Khan: Office.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (2560). ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. ประจวบคีรีขันธ์ : สำนักงาน.

Sajhunnam, J. Theory and practice in educational institution. 2nd ed. Bangkok: Book point.

Steer, R.M. and Porter, L.W. (1977). Motivation and Work Behavior. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอย.

Tamwong, S. (2005). khwāmsamphan rawāng watthanatham 'ongkān choeng sāngsan laksana ngān kap khunnaphāp chīwit kānthamngān khōng phayābān wichāchīp rōngphayābān thuāpai khēt phāk nūā [The relationship between Organizational Culture Job Description and Quality of Work Life of Professional Nurses General Hospital Northern Region]. Master of Education Thesis, Chulalongkorn University.

ศุภนิจ ธรรมวงศ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Thongprachan, K. (2010). *kān p̄riāp thīāng phāplak læ thatsanakhati sūān prasom thāngkān talāt thī song phon tō phruttkam kānchai sāi kān bin tonthun tam nai khēt Krung Thēp Mahā Nakhōn* [The comparison of image and attitude on marketing mix affecting passengers' behavior on using low cost airlines in Bangkok Metropolitan Area]. Master of Business Administration, Degree in Marketing, Srinakharinwirot University.

กรกมล ทองประชาญ. (2553). การเปรียบเทียบภาพลักษณ์และทัศนคติส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้สายการบินต้นทุนต่ำในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Tzeng, H. M. (2002). The influence of nurse's working motivation and job satisfaction on intention to quit. *International of Nursing Studies*, 39: 247.

Wongpayoon, T. and Campoe, P. (2011). *Human resource management with contemplative education*. Bangkok: Tammasan.

ทับทิม วงศ์ประยูร และพรทิพย์ คำพอ. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยจิตปัญญา. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.