

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานของหน่วยงานใด ๆ ก็ตามย่อมเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เพราะว่ามีมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้น ทุกหน่วยงานจึงต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพและมีใจรักต่อองค์กรอย่างแท้จริง ถ้าบุคลากรไม่มีใจรักในงานก็อาจจะทำให้เกิดความเฉื่อยชา ไม่ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถแต่ถ้าขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมาย หรือผลงานออกมาก็ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการหรือเทคนิคมาจูงใจให้บุคลากรของตนเกิดความอยากได้อะไรดี ขอมทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้น ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้ร่วมงานโดยรวม (สรชัย จาคิตวิช และประสิทธิ์ชัย วีระยุทธวิไล, 2553 : 23-24)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่ทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้การอบรมสั่งสอน และเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพของสังคม และประเทศชาติต่อไป ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในสังคมนั้นจะต้องเริ่มพัฒนาครูที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถานศึกษา แม้ว่าสถานศึกษาจะได้คัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติที่ตรงตามความต้องการ แต่เมื่อระยะเวลาและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่ครูมีอยู่ก็อาจจะไม่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวนักเรียนที่จะเติบโตเป็นอนาคตของชาติ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาการทางด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังนั้นการพัฒนาครูจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทางการศึกษา เพราะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและการร่วมมือจากครูโดยทั้งสิ้น หากครูในสถานศึกษาด้อยศักยภาพ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะทำให้สถานศึกษาขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2551 : 77)

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสถาบันการศึกษา เพราะครูเป็นบุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สถาบันการศึกษาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การเรียนรู้

ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ ในความเป็นครูจึงต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ ทำตนเองเป็นตัวอย่างที่ดี รักเมตตาต่อผู้เรียน รักอาชีพครู ใฝ่รู้โลกทัศน์ รับผิดชอบหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะ ยุติธรรม มีชีวิตรักสงบและเรียบง่าย มีบทบาทช่วยเหลือชุมชน มีความรู้ คือ มีความรู้เฉพาะ รู้วิธี สอนการเขียนแผนการสอน และการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์ ธรรมชาติ จนกระทั่งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษา (ยงยุทธ ชัยยังยง, 2551) ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผู้ ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้นึกคิด และปฏิบัติฝึกหัดจนชำนาญอย่างเป็นระบบ ครูจะต้องคิดค้นวิธีการสอน ใหม่ ๆ อยู่เสมอ วางแผนการจัดการเรียนการสอน มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถในการ พัฒนาหลักสูตร ครูต้องเร่งพัฒนาและปรับปรุงตนเอง ตลอดจนปฏิบัติตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพและต้องมีใบประกอบวิชาชีพที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2550 : 5-6) ดังนั้นการพัฒนาความสามารถของครู เป็นภารกิจที่มีความสำคัญและท้าทายผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคปฏิรูปการเรียนรู้ เนื่องจากต้องใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรและกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตามงานในองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องอาศัย ปัจจัยหลายประการประกอบกันจึงจะมีผลสำเร็จ

จากสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนา ตนเองของครูในสถานศึกษา สถานศึกษาซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ บุคลากรครูเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของผู้บริหารจึงควรพิจารณา ให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและความเจริญก้าวหน้าของสังคม โดยมีส่วนร่วมและ สร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นจุดศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจ ความมุ่งหมายของสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมาย กระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยรู้จักใช้ความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ให้ความเอื้ออาทรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานและ สนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงาน โดยการปลูกฝัง จิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้รู้สึกว่าการศึกษเป็นส่วนหนึ่งของทุก ๆ คน ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจ และตั้งใจทุ่มเทการทำงาน (สมยศ นาวิการ, 2555 : 78) ดังแนวคิดของ

คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ ลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลขององค์การสูงสุด เป็นวัฒนธรรมองค์การทางบวก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งมั่นไม่ตรีสัมพันธ

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะค่านิยมในองค์การให้มีความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน เน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ควบคู่กับความสำเร็จของงาน จากการศึกษาของสุกนิจ ธรรมวงศ์ (2548: 28) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรอันเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์การสามารถปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น รักและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงานเกิดคงอยู่ในงาน ดังที่ เฉียง (Tzeng, 2002: 45) กล่าวว่า ผู้บริหารให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์การเหล่านี้ เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนในการส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์การได้ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์การสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้การพัฒนาครูขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งอย่างหนึ่งก็คือ ความพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร Steer and Porter (1977: 211) กล่าวว่า บุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ หรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องรู้จักสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรภายในองค์การ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรักความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง และให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ หากบุคลากรในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็น

มูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรือ อาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาได้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้ก่อให้เกิดประโยชน์ที่เกื้อกูลกันต่อการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารงานหลายประการ คือ ความสนใจ ศรัทธาและความเชื่อมั่นหน่วยงาน มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละและรับมอบงานอย่างเต็ม ความสามารถ (เนตรดาว มัชฌิมา, 2549 : 2-3)

สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพคือ กระบวนการพัฒนา ครูให้มีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ ในการพัฒนาครู จึงได้มีการส่งเสริม พัฒนาองค์ความรู้ และสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู ให้ตรงตามความต้องการ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ พัฒนาครูให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 จึงได้ ริเริ่มการดำเนินงานพัฒนาครูด้วยโครงการนำร่องครูพัฒนาครูในปีงบประมาณ 2558 (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560 : 2) ผลการดำเนินงานเป็นประโยชน์แก่ครู ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการจัดการ เรียนรู้ มีผลงานอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต่อมาได้เพิ่มจุดเน้นในการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่เน้นกระบวนการคิดสู่ผู้เรียนใน 5 กลุ่มสาระหลัก ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เน้นรูปแบบการให้ความรู้ คำแนะนำ ติดตาม ประเมินผลโดยผู้เชี่ยวชาญ (Coaching and Mentoring by specialist) ระหว่างการปฏิบัติการสอนจริง (On the job Training) ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา เป็น การลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การใช้สื่อการเรียนรู้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ การลด ภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครูและนักเรียน โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษา 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด และอำเภอกุยบุรี มีโรงเรียนในเขตรับผิดชอบ จำนวน 90 โรงเรียน มีผู้บริหาร และครู จำนวน 1,137 คน จากการประชุมร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี งบประมาณ 2559 ได้เล็งเห็นถึงปัญหาในการพัฒนาการศึกษาให้ครูมีความต้องการในการพัฒนา ตนเองมากขึ้นเพื่อส่งผลให้มีทักษะในการพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน ได้มีการดำเนินงานจัดการ

พัฒนาครูในรูปแบบต่างๆตามโครงการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองในการเข้ารับการอบรมตามความต้องการของครูเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2, 2560 : 3-4)

จากข้อมูลทีกล่าวนำมาทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยบางประการที่น่าสนใจและอาจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ทั้งปัจจัยภายในจิตใจ ได้แก่ ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู และเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยกำหนดปัญหาการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาค้นคว้าที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 90 คน และครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 1,047 คน รวมทั้งหมด 1,137 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มอย่างง่าย โดยชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 1996 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2551 : 168-169) เสนอใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ที่นักสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุใช้กันมากคือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10-20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปรซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 10 ตัวแปร จึงใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ตั้งแต่ 150-300 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกจำนวน 200 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 20 คน และครูจำนวน 180 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ตัวแปร 2 ตัว ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้แก่

2.1.1 แรงจูงใจของข้าราชการครู

- 1) แรงจูงใจภายใน
- 2) แรงจูงใจภายนอก

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.2 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู

- 1) มุ่งเน้นความสำเร็จ
- 2) มุ่งเน้นสัจการแห่งตน
- 3) มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน
- 4) มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ประกอบด้วย

2.2.1 การฝึกอบรม

2.2.2 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.2.3 การศึกษาต่อ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวซึ่งเป็นพลังกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์กระทำการหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ และอาจแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความรู้สึก หรือสิ่งกระตุ้นภายในของบุคคลากรที่ได้ทำงานในองค์กร ความรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตนเอง มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลของการทำงานทำให้ได้รับประโยชน์อย่างต่อเนื่อง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทำให้ไม่รู้สึกอยากลาออกจากโรงเรียน

1.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลากรที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็น จุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลากร แรงจูงใจเหล่านี้เป็นผลมาจากได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน สถานศึกษามีการจัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคคลากรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จัดฝึกอบรมให้แก่บุคคลากรและพัฒนาตามความต้องการ ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพมาจากผลการปฏิบัติงาน มีการมอบโล่หรือประกาศเกียรติคุณให้แก่บุคคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคคลากรยอมรับและนับถือซึ่งกันและกัน

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในช่วยกระตุ้น จูงใจชักนำให้บุคคลากรภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกัน

โดยผู้บริหารมีกระบวนการจูงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ ภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกัน ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครสมานสามัคคี

2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง องค์กรที่มีสมาชิกให้ความสำคัญกับค่านิยมหลักในการทำงาน โดยมุ่งความพอใจของบุคลากรในองค์กร คำนึงถึงความสำเร็จ การมีไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักใคร่กลมเกลียว ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

2.1 มุ่งเน้นความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานโดยการปฏิบัติงานที่เน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ลู่ทางตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ วางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นขั้นตอนด้วยความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานสูง มีความรู้ความชำนาญในงาน และสถานศึกษามีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นงานและความสำคัญของผลงาน

2.2 มุ่งเน้นสัจการแห่งตน หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับผลงานซึ่งเกิดจากความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา อีกทั้งสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงตามความถนัด ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนรู้ กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยเน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์กร และมีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชย ผู้ที่ทำความดี อุทิศตนและเสียสละต่อสถานศึกษา

2.3 มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน หมายถึง การที่บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนาตนเองและเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร ได้รับการชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงาน ซึ่งกันและกัน อีกทั้งสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการจัดระบบการนำความรู้ไปเผยแพร่ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสแสดงผลงานที่ได้สร้างขึ้นด้วยตนเอง และเห็นคุณค่าของความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน

2.4 มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรมีความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน สร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน มีการแนะนำข้อบกพร่องในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มีแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานกันด้วยความ

เป็นมิตร ปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินใจและแสวงหาทางเลือกร่วมกันในการทำงาน

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความพยายามของตนเอง โดยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางพุทธศาสนา ความหมายของการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาชีวิต คือ การเปลี่ยนแปลงชีวิตให้มีความเจริญงอกงาม ให้เกิดความสุขความงาม ความจริงแก่ตนเอง สร้างความแปลกใหม่ให้กับตนเอง เป็นการสร้างตลอดจนมีทัศนคติที่ดี เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น

3.1 การอบรม หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อสำรวจความต้องการและความจำเป็นของ บุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม มีการสนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคลากร เพื่อจัดฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี โดยมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและวิธีการทำงานขององค์กร ฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านที่ใช้ในการทำงานตามสถานการณ์ เพื่อพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยแก่บุคลากร และสร้างความรู้ที่ใช้ในกิจวัตรประจำวันได้

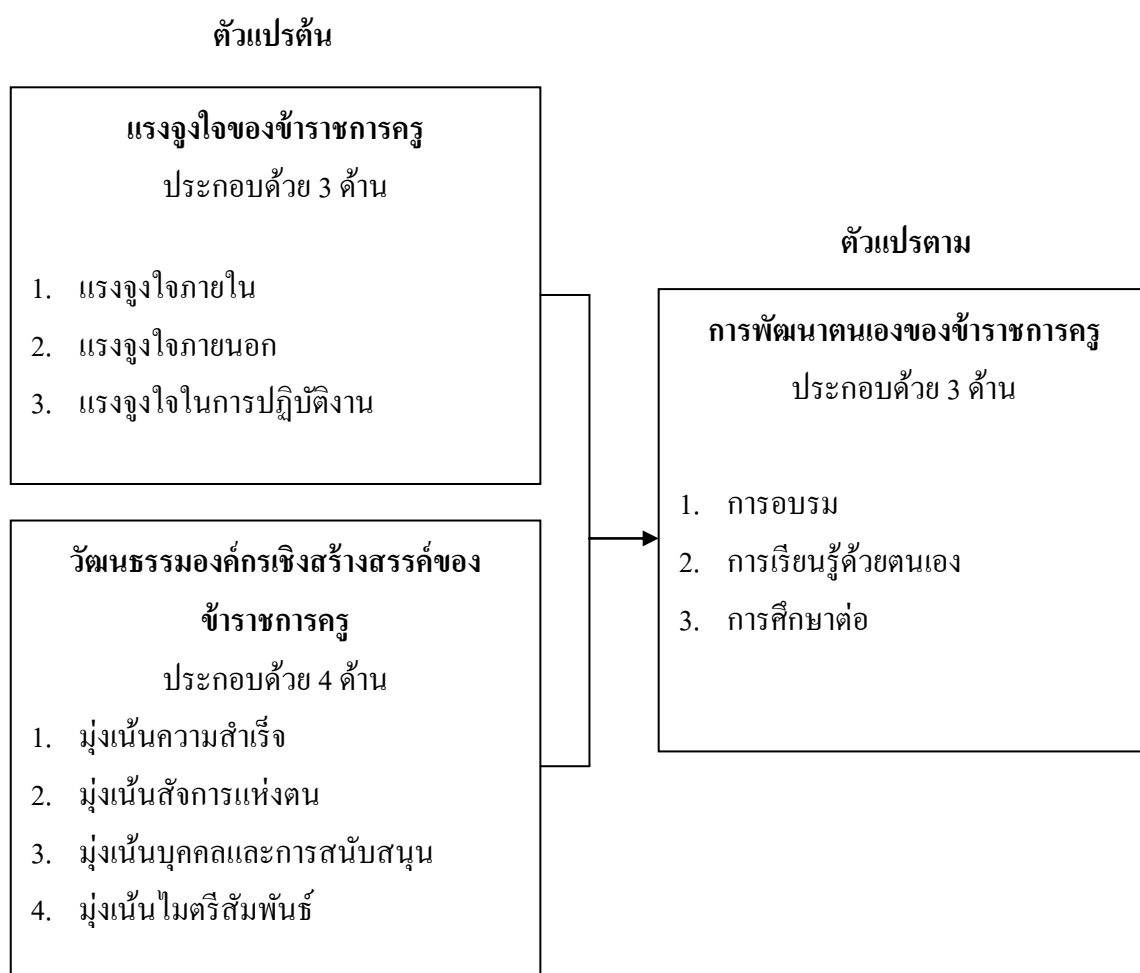
3.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรได้ค้นหาปัญหาจากผลการทำงานขององค์กร เพื่อสามารถแก้ปัญหาการทำงานด้วยวิธีการที่ดี โดยมีการจัดประชุมสัมมนาแสดงผลงานทางวิชาการของบุคลากร มีการจัดทำข้อมูลความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เชี่ยวชาญของบุคลากร เพื่อสะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรทำให้บุคลากรได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรตามหน่วยงานต่าง ๆ และผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถสร้างการเป็นผู้นำแก่องค์กร

3.3 การศึกษาต่อ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในการทำงาน โดยมุ่งเน้น สนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาต่อในทุกๆ ระดับ มีโอกาสศึกษาต่อทั้งระบบเต็มเวลา ระบบพิเศษนอกเวลาและแบบใช้เวลาราชการบางส่วน ซึ่งสถานศึกษามีให้ข้อมูลแนวทางการศึกษาต่อที่จำเป็นต่อองค์กรด้วยวิธีการคัดเลือกและจัดลำดับการศึกษาต่อของบุคลากรแต่ละคนเพื่อให้เป็นไปตามความพร้อมและศักยภาพรายบุคคล มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีความมั่นคงในสายงานตามอาชีพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน

และนำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ จันทรานิ สงวนนาม (2551 : 10) และอับราฮัม มาสโลว์ (Abrahm Maslow, 1970 อ้างถึงใน กรกมล ทองประชาณ, 2553 : 23) ได้ตัวแปรสำหรับการวิจัย 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของคูก์และ ลาฟเฟอร์ดี (Cook & Lafferty, 1989) ได้ตัวแปรสำหรับการวิจัย 4 ตัวแปร ได้แก่ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ และศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของจันทรานิ สงวนนาม (2551 : 1) ได้ตัวแปรสำหรับการวิจัย 3 ตัวแปร ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาต่อ ผู้วิจัยได้นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่ 1.1 ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูล และเป็นแนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติต่อไป
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ
3. เป็นการวางแผนทางให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ