

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในลักษณะคำอธิบายประกอบตารางตามลำดับ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X_{11} แทน แรงจูงใจภายใน

X_{12} แทน แรงจูงใจภายนอก

X_{13} แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

X_1 แทน แรงจูงใจของข้าราชการครู

X_{21} แทน มุ่งเน้นความสำเร็จ

X_{22} แทน มุ่งเน้นสัจการแห่งตน

X_{23} แทน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน

X_{24} แทน มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

X_2 แทน วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู

Y_1 แทน การฝึกอบรม

Y_2 แทน การศึกษาด้วยตนเอง

Y_3	แทน การศึกษาต่อ
Y_{tot}	แทน การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ประสิทธิภาพในการทำนาย
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน ความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
T	แทน ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน ค่าที่ได้จากการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$\hat{Y}_{tot}$	แทน การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู เมื่อทำนายในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_{tot}$	แทน การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู เมื่อทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

แรงงใจของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงงใจ	อันดับ
1. แรงงใจภายใน	4.60	0.23	มากที่สุด	1
2. แรงงใจภายนอก	4.55	0.26	มากที่สุด	2
3. แรงงใจในการปฏิบัติงาน	4.54	0.28	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	4.56	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า แรงงูใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐวาศปฐวาศปฐวาศ เขต 2 โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงงูใจภายใน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.23) รองลงมาคือ แรงงูใจภายนอก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.26) และแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐวาศปฐวาศปฐวาศ เขต 2 ด้านแรงงูใจภายใน

ด้านแรงงูใจภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงูใจ	อันดับ
1. บุคลากรมีความสุขที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.75	0.51	มากที่สุด	1
2. บุคลากรรู้สึกว้าปัญหาขององค์กรคือปัญหาของตนเอง	4.56	0.50	มากที่สุด	5
3. บุคลากรรู้สึกว้าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว	4.68	0.49	มากที่สุด	2
4. ผลของการทำงานทำให้ได้รับผลประโยชน์อย่างต่อเนื่อง	4.55	0.49	มากที่สุด	6
5. บุคลากรไม่คิดที่จะลาออกจากโรงเรียน	4.51	0.54	มากที่สุด	7
6. กฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนมีความเสมอภาค กับทุกคน	4.57	0.50	มากที่สุด	4
7. สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นภายในองค์กรได้	4.61	0.49	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	4.60	0.23	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงงูใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปฐวาศปฐวาศปฐวาศ เขต 2 ด้านแรงงูใจภายใน โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีความสุขที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.51) รองลงมาบุคลากรรู้สึกว้าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) และสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นภายในองค์กรได้ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านแรงงใจภายนอก

ด้านแรงงใจภายนอก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ	อันดับ
1. มีการจัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.59	0.51	มากที่สุด	2
2. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการ	4.54	0.52	มากที่สุด	3
3. ความก้าวหน้าในอาชีพมาจากผลการปฏิบัติงาน	4.68	0.47	มากที่สุด	1
4. มีการมอบโล่หรือประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี	4.53	0.52	มากที่สุด	5
5. บุคลากรให้การยอมรับและนับถือซึ่งกันและกัน	4.54	0.53	มากที่สุด	4
6. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถในการทำงาน	4.47	0.53	มาก	6
เฉลี่ย	4.55	0.26	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านแรงงใจภายนอก โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ความก้าวหน้าในอาชีพมาจากผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) รองลงมา มีการจัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) และบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านแรงงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านแรงงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรงงใจ	อันดับ
1. บุคลากรภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.60	0.51	มากที่สุด	1
2. บุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกัน	4.52	0.52	มากที่สุด	6
3. มีกระบวนการงใจให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้	4.54	0.53	มากที่สุด	4
4. บุคลากรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกัน	4.50	0.53	มากที่สุด	7
5. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน	4.58	0.51	มากที่สุด	2
6. มีทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครสมานสามัคคี	4.57	.052	มากที่สุด	3
7. มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.53	0.51	มากที่สุด	5
เฉลี่ย	4.54	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.51) รองลงมาผู้บริหารให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51) และมีทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครสมานสามัคคี ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตารางที่ 4.5 ถึงตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. มุ่งเน้นความสำเร็จ	4.54	0.25	มากที่สุด	2
2. มุ่งเน้นสัจการแห่งตน	4.52	0.26	มากที่สุด	3
3. มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	4.56	0.28	มากที่สุด	1
4. มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์	4.50	0.30	มากที่สุด	4
เฉลี่ย	4.53	0.22	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.28) รองลงมาคือ มุ่งเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.25) มุ่งเน้นสัจการแห่งตน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.26) และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ

ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
1. บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	4.69	0.46	มากที่สุด	1
2. บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร	4.47	0.50	มาก	7
3. บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.62	0.50	มากที่สุด	2
4. บุคลากรมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็น ขั้นตอน	4.50	0.52	มากที่สุด	6
5. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน	4.57	0.50	มากที่สุด	3
6. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานสูง	4.51	0.51	มากที่สุด	5
7. บุคลากรมีความรู้ความชำนาญของตนเอง	4.53	0.52	มากที่สุด	4
8. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นงานและ ความสำคัญของผลงาน	4.47	0.52	มาก	8
เฉลี่ย	4.54	0.25	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยรวม
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.69$,
S.D. = 0.46) รองลงมาบุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.50) และ
บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
ด้านมุ่งเน้นจัดการแห่งตน

ด้านมุ่งเน้นจัดการแห่งตน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
1. บุคลากรมีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน	4.61	0.49	มากที่สุด	1
2. บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.58	0.51	มากที่สุด	2
3. บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบผลการดำเนินงานขององค์กร	4.55	0.52	มากที่สุด	3
4. มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงตามความถนัดความรู้และความสามารถ	4.47	0.53	มาก	8
5. บุคลากรมีการตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.51	0.53	มากที่สุด	4
6. บุคลากรมีการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.48	0.53	มาก	7
7. บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์กร	4.49	0.56	มาก	6
8. มีกิจกรรมยกย่อง ชมเชย ผู้ที่ทำความดี อุทิศตนและเสียสละต่อองค์กร	4.49	0.51	มาก	5
เฉลี่ย	4.52	0.26	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านมุ่งเน้นจัดการแห่งตนโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) รองลงมาบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.51) และบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบผลการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน

ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
1. บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย	4.66	0.47	มากที่สุด	1
2. บุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร	4.59	0.51	มากที่สุด	2
3. บุคลากรได้รับการชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน	4.59	0.53	มากที่สุด	3
4. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานซึ่งกัน และกัน	4.53	0.53	มากที่สุด	5
5. มีระบบการนำความรู้ไปเผยแพร่	4.50	0.56	มากที่สุด	7
6. บุคลากรมีโอกาสแสดงผลงานที่ได้สร้างขึ้นด้วยตนเอง	4.51	0.54	มากที่สุด	6
7. บุคลากรเห็นคุณค่าของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.58	0.51	มากที่สุด	4
เฉลี่ย	4.56	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) รองลงมาบุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.51) และบุคลากรได้รับการชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์

ด้านมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. บุคลากรมีความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.51	0.51	มากที่สุด	3
2. บุคลากรมีการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน	4.58	0.53	มากที่สุด	1
3. บุคลากรมีการแนะนำข้อบกพร่องในการทำงาน	4.45	0.58	มาก	6
4. บุคลากรมีการติดต่อประสานงานกันด้วยความเป็นมิตร	4.51	0.54	มากที่สุด	4
5. บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบข้อมูลได้	4.47	0.54	มาก	5
6. บุคลากรมีแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน	4.53	0.52	มากที่สุด	2
7. บุคลากรมีโอกาสได้ตัดสินใจและแสวงหาทางเลือกร่วมกันในการทำงาน	4.44	0.54	มาก	7
เฉลี่ย	4.50	0.30	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.58$, S.D. = 0.53) รองลงมาบุคลากรมีแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.53$, S.D. = 0.52) และบุคลากรมีความร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X}=4.51$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตารางที่ 4.10 ถึงตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

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

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การอบรม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.31) รองลงมาคือ การศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.34) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการอบรม

ด้านการอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม	4.68	0.49	มากที่สุด	1
2. มีการจัดฝึกอบรมเป็นประจำทุกปีให้แก่บุคลากร	4.51	0.57	มากที่สุด	6
3. มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและวิธีการทำงานขององค์กร	4.60	0.55	มากที่สุด	2
4. มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยแก่บุคลากร	4.47	0.55	มาก	7
5. มีการสนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคลากร เพื่อใช้ในการฝึกอบรม	4.52	0.55	มากที่สุด	3
6. มีการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านที่ใช้ในการทำงานตามสถานการณ์	4.51	0.54	มากที่สุด	4
7. การอบรมสามารถสร้างความรู้ที่เป็นกิจวัตรประจำวัน	4.50	0.54	มากที่สุด	5
เฉลี่ย	4.54	0.31	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49) รองลงมา มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและวิธีการทำงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.55) และมีการสนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคลากร เพื่อใช้ในการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. บุคลากรมีการค้นหาปัญหาจากผลการทำงานขององค์กร	4.51	0.57	มากที่สุด	2
2. บุคลากรแก้ปัญหาการทำงานด้วยวิธีการที่ดี	4.53	0.52	มากที่สุด	1
3. มีการจัดประชุมสัมมนาแสดงผลงานทางวิชาการของบุคลากร	4.49	0.56	มาก	3
4. องค์กรมีการจัดทำข้อมูลความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เชี่ยวชาญของบุคลากร	4.46	0.61		4
5. บุคลากรได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรตามหน่วยงานต่าง ๆ	4.45	0.63	มาก	5
6. ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถสร้างการเป็นผู้นำแก่องค์กร	4.43	0.58	มาก	6
เฉลี่ย	4.48	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรแก้ปัญหาการทำงานด้วยวิธีการที่ดี ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.52) รองลงมาบุคลากรมีการค้นหาปัญหาจากผลการทำงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) และมีการจัดประชุมสัมมนาแสดงผลงานทางวิชาการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการศึกษาต่อ

ด้านการศึกษาต่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ
1. มีการสนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาต่อในทุกระดับ	4.44	0.59	มาก	7
2. บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อทั้งระบบเต็มเวลา ระบบพิเศษ นอกเวลาและแบบใช้เวลาราชการบางส่วน	4.50	0.57	มากที่สุด	5
3. มีการให้ข้อมูลแนวทางการศึกษาต่อที่จำเป็นต่อองค์กร	4.60	0.56	มากที่สุด	2
4. มีการคัดเลือกและจัดลำดับการศึกษาต่อของบุคลากร แต่ละคน	4.49	0.59	มาก	6
5. การศึกษาของบุคลากรแต่ละคนเป็นไปตามความพร้อม และศักยภาพรายบุคคล	4.54	0.55	มากที่สุด	3
6. การศึกษาต่อมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	4.53	0.53	มากที่สุด	4
7. มีความมั่นคงในสายงานตามอาชีพ	4.61	0.50	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	4.52	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ มีความมั่นคงในสายงานตามอาชีพ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.50) รองลงมามีการให้ข้อมูลแนวทางการศึกษาต่อที่จำเป็นต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) และการศึกษาของบุคลากรแต่ละคนเป็นไปตามความพร้อมและศักยภาพรายบุคคล ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ก่อนการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ดังตารางที่ 4.14 และตารางที่ 4.15 และแสดงผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ตารางที่ 4.16 และ 4.17

ตารางที่ 4.14 ค่า Tolerance และค่า VIF ของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู	Tolerance	VIF
1. ด้านแรงจูงใจภายใน (X_{11})	0.858	1.165
2. ด้านแรงจูงใจภายนอก (X_{12})	0.773	1.293
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{13})	0.737	1.357
4. ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ (X_{21})	0.739	1.354
5. ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_{22})	0.753	1.329
6. ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (X_{23})	0.671	1.491
7. ด้านมุ่งเน้นโมตรีสัมพันธ์การมีส่วนร่วม (X_{24})	0.634	1.578

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0.634 ถึง 0.858 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 1 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์กันน้อยและเมื่อพิจารณา ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.165 ถึง 1.578 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันน้อย จึงสามารถทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ของข้าราชการครู	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
1. ด้านแรงจูงใจภายใน (X ₁₁)	1						
2. ด้านแรงจูงใจภายนอก (X ₁₂)	0.548**	1					
3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X ₁₃)	0.469**	0.475**	1				
4. ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ (X ₂₁)	0.553**	0.598**	0.478**	1			
5. ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X ₂₂)	0.506**	0.599**	0.477**	0.624**	1		
6. ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (X ₂₃)	0.498**	0.462**	0.488**	0.538**	0.571**	1	
7. ด้านมุ่งเน้นโมตรีสัมพันธ์การมีส่วนร่วม (X ₂₄)	0.376**	0.476**	0.513**	0.511**	0.497**	0.574**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูทั้ง 7 ตัว มีค่าเท่ากับ 0.376 ถึง 0.624 ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันไม่ถึง 0.90 แสดงว่าตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันไม่สูงจนเกินไป จึงสามารถทำการวิเคราะห์หาค่าลดอยพหุคูณแบบขั้นตอนต่อไปได้

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	R	(R ²)	F	Sig
(X ₂₄)	0.618	0.382	122.185	0.000**
(X ₂₄) (X ₁₂)	0.691	0.477	89.969	0.000**
(X ₂₄) (X ₁₂) (X ₂₂)	0.712	0.506	67.052	0.000**
(X ₂₄) (X ₁₂) (X ₂₂) (X ₁₃)	0.722	0.522	53.219	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีด้านที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ คือ ด้านมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (X_{24}) ด้านแรงจูงใจภายนอก (X_{12}) ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_{22}) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{13})

ตารางที่ 4.17 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (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	

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้แก่ ด้านมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (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 ประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 52.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ร้อยละ 20.90 โดยสามารถสร้างสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

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

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

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