

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 2) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ จันทรานี สงวนนาม (2551 : 10) และอับราฮัม มาสโลว์ (Abrahm Maslow, 1970 อ้างถึงใน กรกมล ทองประชาญ, 2553 : 23) ได้ตัวแปรสำหรับการวิจัย 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของคูกและลาฟเฟอร์ดี (Cook & Lafferty, 1989) ได้ตัวแปรสำหรับการวิจัย 4 ตัวแปร ได้แก่ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของจันทรานี สงวนนาม (2551 : 1) ได้ตัวแปรสำหรับการวิจัย 3 ตัวแปร ได้แก่ การอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการศึกษาต่อ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงงูใจภายใน รองลงมาคือ แรงงูใจภายนอก และแรงงูใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านแรงงูใจภายใน โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีความสุขที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้ รองลงมาบุคลากรรู้สึกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว และสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นภายในองค์กรได้ ตามลำดับ

1.2 ด้านแรงงูใจภายนอก โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ความก้าวหน้าในอาชีพมาจากการปฏิบัติงาน รองลงมาได้มีการจัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามความต้องการ ตามลำดับ

1.3 ด้านแรงงูใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมาผู้บริหารให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และมีทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครสมานสามัคคี ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน รองลงมาคือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ พิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน รองลงมาบุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

2.2 ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตนโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน รองลงมาบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการรับผิดชอบผลการดำเนินงานขององค์กร ตามลำดับ

2.3 ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย รองลงมาบุคลากรได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร และบุคลากรได้รับการชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.4 ด้านมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน รองลงมาบุคลากรมีแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีความร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ตามลำดับ

3. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การอบรม รองลงมาคือ การศึกษาต่อ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.1 ด้านการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ มีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม รองลงมา มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและวิธีการทำงานขององค์กร และมีการสนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคลากร เพื่อใช้ในการฝึกอบรม ตามลำดับ

3.2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ บุคลากรแก้ปัญหาการทำงานด้วยวิธีการที่ดี รองลงมาบุคลากรมีการค้นหาปัญหาจากผลการทำงานขององค์กร และมีการจัดประชุมสัมมนาแสดงผลงานทางวิชาการของบุคลากร ตามลำดับ

3.3 ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ มีความมั่นคงในสายงานตามอาชีพ รองลงมา มีการให้ข้อมูลแนวทางการศึกษาต่อที่จำเป็นต่อองค์กร และการศึกษาของบุคลากรแต่ละคนเป็นไปตามความพร้อมและศักยภาพรายบุคคล ตามลำดับ

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้แก่ ด้านมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (X_{24}) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.330 ด้านแรงจูงใจภายนอก (X_{12}) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.247 ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_{22}) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.219 และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_{13}) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.161 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

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

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดันและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน 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 ทำให้เกิดสุขภาวะจิตที่ดีในการทำงาน แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานทางบวก มีแนวคิดที่ดีต่อองค์กร ย่อมเป็นแรงกระตุ้นเสริมพลังในการทำงาน ทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและประสิทธิผล สร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงานด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรตนา จงรักย์ (2556 : 52-53) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านแรงจูงใจภายใน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษามีความสุขที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้ รู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว และสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นภายในองค์กรได้ ดังที่ ศิริพร จันทศรี (2550 : 16) กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน เป็นการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิ้วหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญ

กว่าแรงงใจภายนอกเพราะแรงงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรตนา จงรักษ์ (2556 : 52-53) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC โดยเฉพาะแรงงใจภายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.625

1.2 ด้านแรงงใจในการปฏิบัติงาน มีแรงงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีผู้บริหารให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และมีทำงานเป็นทีมด้วยความสมัครสมานสามัคคี แต่ทั้งนี้ผู้บริหารควรต้องมีการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูให้มากยิ่งขึ้น ดังที่ นวรา นาคเวก (2555 : 21) กล่าวว่า แรงงใจในการทำงาน เป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่มีอยู่ภายในตัวของพนักงาน และองค์กรที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เกิดความพอใจ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์อักษร ลิ้มศิลา (2559 : 96-101) ได้ทำวิจัยเรื่อง แรงงใจกับความต้องการการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ดังที่ คูกและลาฟเฟอร์ดี (Cook & Lafferty, 1989) ได้กล่าวถึงแนวคิดการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture) ไว้ว่า การที่สมาชิกในองค์กรได้รับการสนับสนุน

ให้มีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีการคิดและแบบแผนที่เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติที่มีการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ ตลอดจนมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555 : 75-79) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ มุ่งเน้นบุคคล มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

2.1 ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีการเข้าร่วมกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างหลากหลาย ได้รับขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร และบุคลากรได้รับการชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังที่วิจารณ์ พานิช (2550 : 73) กล่าวว่า มุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555 : 75-79) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านมุ่งเน้นบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก

2.2 ด้านมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน มีแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน และร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน แต่ทั้งนี้ผู้สำรวจควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจและแสวงหาทางเลือกร่วมกันในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างไมตรีสัมพันธ์และทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังที่ คูกและลาฟเฟอร์ตี้ (Cook & Lafferty, 1989) ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเองเปิดเผยและมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นร่วมทีม การแสดงออกของพนักงานในองค์การเน้น

การทำงานลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา สอดคล้องกับงานวิจัยของมุกดา คำอานา (2557 : 104) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครู ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับสุดท้ายคือ ด้านมุ่งมั่น ไมตรีสัมพันธ์

3. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การอบรม การศึกษาต่อ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งยังทำให้หน่วยงานได้ผลิตผลเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนา ซึ่งแนวทางในการพัฒนาเองได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทางใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ด้วยตนเอง ดังที่ จันทราณี สงวนนาม (2551 : 1) ได้แบ่งวิธีการพัฒนานุคลากรออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ 1) การพัฒนา โดยการศึกษา (Education) เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ สติปัญญาให้กับครู ต้องใช้เวลาและลงทุนสูง 2) การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และ 3) การพัฒนาในงานด้วยตนเอง (Development in Career) เป็นการพัฒนานุคลากรในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้ขบวนการในทางการบริหาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ โสมราช (2554 : 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการรูปแบบการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการรูปแบบการพัฒนาตนเองของครู แต่ละรูปแบบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรูปแบบ เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

3.1 ด้านการอบรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและวิธีการทำงานขององค์การ และมีการสนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคลากร เพื่อใช้ในการฝึกอบรม ดังที่ แนดเลอร์ เลียวนาร์ด (Nadler Leonard, 1980 : 5) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การดำเนินการให้บุคลากรได้รับ

ประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงานนั้น การฝึกอบรมก็เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ราชคมน์ (2554 : 102) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านอบรมมากที่สุด

3.2 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อยู่ในลำดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่าครูในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาการทำงานด้วยวิธีการที่ดี มีการค้นหาปัญหาจากผลการทำงานขององค์การ และมีการจัดประชุมสัมมนาแสดงผลงานทางวิชาการของบุคลากร แต่ทั้งนี้ ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองยังอาจไม่สามารถสร้างความเป็นผู้นำของครูได้มากนัก ทั้งนี้ เนื่องจากขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและคุณลักษณะของครูแต่ละคนที่แตกต่างกันไป ดังที่ จันทรานี สงวนนาม (2551 : 1) กล่าวว่า การพัฒนาในงานด้วยตนเอง (Development in Career) เป็นการพัฒนามูลฐานในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้ขบวนการในทางการบริหาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีรูปแบบอยู่หลายวิธี เช่น การมอบหมายงาน การสอนและการขยายปริมาณงาน การเพิ่มคุณภาพงาน เพิ่มความรับผิดชอบ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การให้รักษาราชการแทน การหมุนเวียนงาน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ช้างกลอง (2550 : 78) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน ระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14 มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองคีรีขันธุ์ เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งมั่นไม่ตรีสัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจด้านแรงจูงใจภายนอก ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งมั่นจัดการแห่งตน และปัจจัยแรงจูงใจด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการจูงใจและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในการมุ่งมั่นไม่ตรีสัมพันธ์ โดยการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจภายนอกด้วยการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน

เพื่อบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้านมีกำลังใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูที่ยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของมุกดา คำอานา (2557 : 104) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรตนา จงรักษ์ (2556 : 52-53) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC ผลการวิจัยพบว่า การพยากรณ์อิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของข้าราชการครูด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้น โน้มน้าวใจ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูด้านมุ่งมั่นไม่ตรีสัมพันธ์ อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการทำงาน และได้แสวงหาทางเลือกและข้อสรุปร่วมกันในการทำงาน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดแสดงการเผยแพร่ผลงาน

ที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครูด้านแรงจูงใจภายในไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นภายในตัวของครูมากยิ่งขึ้น เพราะแรงจูงใจจะเป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป้าหมายที่วางไว้ตามแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวเอง

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของข้าราชการครูด้านมุ่งเน้นความสำเร็จและด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อวางแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กำหนดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ เพิ่มพูนทักษะ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาซ้ำในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เพิ่มเติมจากข้อมูลหลายๆ แห่ง เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลในครั้งแรกว่าบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเองในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

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

2.3 ควรมีการศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านอื่น ๆ ได้แก่ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน เพื่อให้ทราบความต้องการการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูอย่างครอบคลุมและเพื่อการพัฒนาครูที่ยั่งยืนต่อไป