

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

Motivation Affecting to Self-Development on Teachers
under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2

¹จิรภา ดำมาก Jeerapa Dammak

²นวรรตน์ ไวชมภู Navarat Waichompu

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2}Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

¹Corresponding author, e-mail: jeerapa.dam069@hu.ac.th

Received November 14, 2024; Revised December 26, 2024; Accepted: December 27, 2024



บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.471$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ตัวแปรแรงจูงใจภายใน (X_1) รองลงมา คือ ตัวแปรแรงจูงใจภายนอก (X_2)

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู; ระดับแรงจูงใจ; แรงจูงใจกับการพัฒนาตนเอง



Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of teachers' motivation, 2) to study the level of teachers' self-development, 3) to study the relationship between motivation and self-development, and 4) to study the motivation affecting self-development of teachers under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2. The sample size was determined using were selected using simple random sampling without replacement. The tools used are 5-level rating scale questionnaire. The statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1. The overall motivation level of teachers under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level. 2. The overall teacher's self-development level under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level. 3. The relationship between motivation and self-development of teachers under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 was statistically significant at .001, with a moderate positive correlation ($r_{xy} = 0.471$). 4. The factors affecting the self-development of teachers under Phatthalung Primary Educational Service Area Office 2 indicated that the best predictors were internal motivation (X_1) followed by external motivation (X_2).

Keywords: Self-Development; Level of Motivation; Motivation and Self-Development

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่ทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้การอบรมสั่งสอน และเตรียมความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพของสังคม และประเทศชาติต่อไป ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากบุคคลในสังคมนั้นจะต้องเริ่มพัฒนาครูที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถานศึกษา แม้ว่าสถานศึกษาจะได้คัดเลือกครูที่มีความรู้ความสามารถ และคุณสมบัติ ที่ตรงตามความต้องการ แต่เมื่อระยะเวลาและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่ครูมีอยู่ก็อาจจะไม่ทันเหตุการณ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวนักเรียนที่จะเติบโตเป็นอนาคตของชาติ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พัฒนาการทางด้านอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังนั้นการพัฒนาครูจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทางการศึกษา เพราะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและการร่วมมือจากครูโดยทั้งสิ้น หากครูในสถานศึกษาด้อยศักยภาพ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะทำให้สถานศึกษาขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2551)

จากสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ซึ่งครูในสถานศึกษายังมองปัญหาของสถานศึกษาแตกต่างกัน ดังนั้นการปรับปรุง

พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้นวัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคลากรครูเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาและความเจริญก้าวหน้าของสังคม โดยมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นจุดศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจความมุ่งหมายของสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมาย กระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากรโดยรู้จักใช้ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ความเอื้ออาทรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ความเป็นธรรม เชื่อสัตย์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงาน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้รู้สึกว่าการศึกษาคือเป็นส่วนหนึ่งของทุกๆ คน ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจ และตั้งใจทุ่มเทการทำงาน (สมยศ นาวิการ, 2555) ดังแนวคิดของคูกและลาฟเฟอร์ตี Cook & Lafferty ที่กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การแบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ ลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลขององค์การสูงสุด เป็นวัฒนธรรมองค์การทางบวก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ (Cook & Lafferty, 1989)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอตะโหมด อำเภอปากพะยูน อำเภอป่าบอน และ อำเภอบางแก้ว จำนวน 114 โรงเรียน มีครูจำนวน 946 คน ซึ่งมีภารกิจที่สำคัญทางการศึกษา คือการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนับตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในขณะนี้ปัญหาที่ประสบก็คือ ผู้เรียนด้อยคุณภาพทั้งวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมาจากหลายปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษา เกิดคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสิ่งที่สำคัญมากประการหนึ่งก็คือ การจูงใจบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองและเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ให้บุคคลอื่นทำงาน ผู้บริหารต้องการความเข้าใจบางอย่างว่าทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมตามที่เป็นอยู่ เพื่อที่จะทำให้พวกเขาสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานในแนวทางที่ต้องการ และการจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสับสนเพราะแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล โรงเรียนต่างๆ จึงต้องมีกลุ่มงาน

จากข้อมูลที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2



ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู และเป็นข้อมูลในการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ในการดำเนินการครั้งนี้เป็นสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอดงระหวง อำเภอบางขัน อำเภอป่าบอน และอำเภอเขาชัยสน จำนวน 114 โรงเรียน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 ข้าราชการครู 946 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 946 คน
 - 2.2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรม G* Power Analysis (Faul, et al., 2007) โดย Test family เลือก F-test, Statistical test เลือก Linear multiple regression: fix model, R² deviation from zero กำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .067 และค่า Power = .95 ตัวแปรอิสระ (Number of predictors) 2 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง 107 คน และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Sampling Without Replacement)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิทางการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก รวมจำนวน 47 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นระบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วย การอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองและการศึกษาต่อ จำนวน 21 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นระบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ ใช้เกณฑ์น้ำหนักคะแนนและมาตราส่วนประมาณค่า (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550)

4. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อ นิยามศัพท์ และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อกำหนดขอบเขตของคำถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2

4.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกเป็น 2 ด้าน ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวัดตามนิยาม ศัพท์ ร่วมกับพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของจตุพร สุทธิสะอาด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (จตุพร สุทธิสะอาด, 2562)

4.4 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกเป็น 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวัด ตามนิยามศัพท์ ร่วมกับพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของสุภัทสร ชูประยูร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (สุภัทสร ชูประยูร, 2562)

4.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ โครงสร้างคำถาม การใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหาสาระและความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำ ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป แต่ถ้า แบบสอบถามข้อใด มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 แบบสอบถามข้อนั้นจะถูกตัดออกไป โดยการให้คะแนน ของผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์ เฉพาะ

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามทั้ง 68 ข้อ พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

4.8 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Ty-out) กับครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบาค (ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.946 และค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 เท่ากับ 0.952

4.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

5.2 นำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

5.3 ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยยึดหลักปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตาม Belmont Report

5.4 ดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

5.5 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

6. วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 วิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของเบสท์ (Best, 1981)

6.3 ข้อมูลการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายของเบสท์ (Best, 1981)

6.4 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (r) ซึ่งใช้เกณฑ์การแปลความสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

6.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล (Hair et al., 2010)

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. แรงจูงใจภายใน(X_1)	4.324	.373	มาก
2. แรงจูงใจภายนอก(X_2)	3.798	.636	มาก
รวม	4.061	.341	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.061$, $SD = .341$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ คือ แรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.324$, $SD = .373$) รองลงมา คือ แรงจูงใจภายนอก ($\bar{X} = 3.798$, $SD = .636$)



2. ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมและรายข้อ

(n = 107)

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. การอบรม (Y_1)	4.240	.489	มาก
2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_2)	4.270	.484	มาก
3. การศึกษาต่อ (Y_3)	4.109	.739	มาก
รวม	4.206	.505	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.206$, $SD = .505$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.270$, $SD = .484$) รองลงมา คือ การอบรม ($\bar{X} = 4.240$, $SD = .489$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาต่อ ($\bar{X} = 4.109$, $SD = .739$)

3. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 โดยวิธีการ วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยภาพรวม

ตัวแปร	r	Sig	ระดับ	ทิศทาง
แรงจูงใจของข้าราชการครู(X) การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู(Y)	.471**	.001	ปานกลาง	บวก

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 โดยวิธีการ วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.471$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณารายข้อปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยการหาการถดถอย (regression analysis) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	β	t	p-value
แรงจูงใจภายใน (X_1)	.899	.100	.664	8.990**	.001
แรงจูงใจภายนอก (X_2)	.197	.059	.249	3.367**	.001
ค่าคงที่	-.430	.519		-.829**	.409

$R = .670^a$, $R^2 = .448$, Adjusted $R = .438$, $SE_{est} = .3790$, $F = 42.247$, $Sig = .01^{**}$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า มีตัวแปรแรงจูงใจของข้าราชการครูที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัว เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ตัวแปรแรงจูงใจภายใน (X_1) ($B = .899$, $\beta = .664$, $P = .001$) รองลงมา คือ ตัวแปรแรงจูงใจภายนอก (X_2) ($B = .197$, $\beta = .249$, $P = .001$) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามลำดับ เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดัน และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งการที่เข้าใจพฤติกรรมของบุคคล จึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคนๆ นั้นว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใด ระดับใด สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา บุญละดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แแรงจูงใจของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด เหมือนกัน (วิทยา บุญละดี, 2561)

แรงจูงใจภายใน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษา มีความสุขที่ทำงานในองค์กรแห่งนี้ รู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว และสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นภายในองค์กรได้สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร จันทศรี กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน เป็นการที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวาง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวาง (ศิริพร จันทศรี, 2550)



2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม และการศึกษาต่อทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งยังทำให้หน่วยงานได้ผลิตผลเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนา ซึ่งแนวทางในการพัฒนาเองได้แบ่งออกเป็น 3 แนวทางใหญ่ๆ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาด้วยตนเอง ดังที่จันทรานี สงวนนาม ได้แบ่งวิธีการพัฒนาบุคคลออกเป็น 3 วิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาโดยการศึกษา (Education) เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ สถิติปัญญาให้กับครู ต้องใช้เวลาและลงทุนสูง 2) การพัฒนาโดยการฝึกอบรม (Training) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และ 3) การพัฒนาในงานด้วยตนเอง (Development in Career) เป็นการพัฒนาศักยภาพในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้ขบวนการในทางการบริหาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (จันทรานี สงวนนาม, 2551) และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยา บุญละดี ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด (วิทยา บุญละดี, 2561)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อยู่ในลำดับแรก แสดงให้เห็นว่าครูในสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาการทำงานด้วยวิธีการที่ดี มีการค้นหาปัญหาจากผลการทำงานขององค์กร และมีการจัดประชุมสัมมนาแสดงผลงานทางวิชาการของบุคลากร แต่ทั้งนี้ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองยังอาจไม่สามารถสร้างความเป็นผู้นำของครูได้มากนัก ทั้งนี้เนื่องจากขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและคุณลักษณะของครูแต่ละคนที่แตกต่างกันไป ได้สอดคล้องกับแนวคิดของจันทรานี สงวนนาม ที่กล่าวว่า การพัฒนาในงานด้วยตนเอง (Development in Career) เป็นการพัฒนาศักยภาพในหน่วยงาน โดยผู้บังคับบัญชาจะใช้ขบวนการในทางการบริหาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีรูปแบบอยู่หลายวิธี เช่น การมอบหมายงานการสอนและการขยายปริมาณงาน การเพิ่มคุณภาพงาน เพิ่มความรับผิดชอบ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การให้รักษาราชการแทน การหมุนเวียนงาน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง (จันทรานี สงวนนาม, 2551)

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.471$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของบัวงาม กลิ่นหอม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.681$) (บัวงาม กลิ่นหอม, 2561)

4. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 คือ แรงจูงใจภายใน แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ มีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดัน และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล จึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคนๆ นั้นว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใด ระดับใดในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาด้านต่างๆ ทั้งด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น อันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูที่ยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทอร วิสัยพงษ์ ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน (อินทอร วิสัยพงษ์, 2561)

องค์ความรู้ใหม่

แรงจูงใจมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ด้วยความเต็มใจและพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดันและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่อยู่ในลำดับแรกที่สุดที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษามีความสุขที่ทำงานในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว และสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นภายในองค์กรได้อันเป็นผลต่อเนื่องต่อระดับการพัฒนาตนเองทั้ง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม และการศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน เพราะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ซึ่งเมื่อข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อให้งานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนในทางกลับกันการขาดแรงจูงใจส่งผลต่อด้านลบต่อการทำงานและระดับการพัฒนาตนเองของครูอันจะมีผลกระทบต่อเนื่องไปยังการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนด้วย



บทสรุป

แรงจูงใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 นั้น ได้รับการส่งเสริมจนอยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญ ในเรื่องของปัจจัยที่มีส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่ามีตัวแปรแรงจูงใจของข้าราชการครูคือ ตัวแปรแรงจูงใจภายใน รองลงมา คือ ตัวแปรแรงจูงใจภายนอก ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหาร และหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ควรสร้างแรงจูงใจ การทำงานโดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน และได้รับการยอมรับนับถือ และทบทวนปรับปรุงการจัดกิจกรรมที่จะพัฒนาให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบในงาน โดยทบทวนเกี่ยวกับการมอบหมายงาน ปริมาณงาน ให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล วางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ความประพฤติดี

1.2 จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เกิดความรู้สึกมั่นคงในงานกิจกรรมที่ช่วยสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และเงื่อนไขในการทำงานเพื่อเป็นปัจจัยกระตุ้น ให้บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน และนอกจากนี้ต้องจัดกิจกรรมหรือรางวัลให้บุคลากรใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน เช่น การทำงานล่วงเวลาอย่างเสมอภาคกัน ผู้นำขององค์กร หรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรปรับปรุงในด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริม หรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกระตุ้นให้ครูบรรลุตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อการวางแผนการทำงานรูปแบบการจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3 ควรศึกษาการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการมอบหมายงานให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรูความสามารถและความถนัด ให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จตุพร สุทธิสะอาด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. *งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บุ๊คพอยท์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัวงาม กลิ่นหอม. (2561). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี*, 1(1): 49-57.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2551). การพัฒนาทุนมนุษย์ กลไกการขับเคลื่อนขององค์การ. *วารสารการบริหารคน*, 29(1): 76-78.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิทยา บุญละดี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.*
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของคนแตกต่างกัน. *ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สมยศ นาวิการ. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สุภัทสร ชูประยูร. (2562). การศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*



- อินทอร วิสัยพงษ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Best, J.W. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Cook, R. & J. Lafferty. (1989). *Organization Culture Inventory*. Piymou, MI: Human
Synergistics.
- Faul, F. et al. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the
social. *behavioral and biomedical sciences. Behavior Research Methods*, (39):
175-191.
- Hair Jr. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. A Global Perspective. (7th ed.). New
Jersey: Pearson Prentice Hall.

