

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์
กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CONSTRUCTIVE
ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEACHERS'
SELF-DEVELOPMENT IN THE OPINION OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER PATHUMTHANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

มุกดา คำอานา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์
กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

มุกดา คำอานา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนา
ตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

The Relationship between School Constructive Organizational Culture
and Teachers' Self-Development in the Opinion of School Administrators
under Pathumthani Primary Educational Service Area Office

ชื่อ- นามสกุล

นางสาวมุกดา คำอานา

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ค.

ปีการศึกษา

2557

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ค.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)

..... กรรมการ
(อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 20 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวมุกดา คำอานา
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ค.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา 2) ระดับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 144 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน และด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน 2) การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม และด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 3) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรม องค์การเชิงสร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง

Thesis Title	The Relationship between School Constructive Organizational Culture and Teachers' Self-Development in the Opinion of School Administrators under Pathumthani Primary Educational Service Area Office
Name–Surname	Miss Mookda Kumana
Program	Educational Administration of Technology
Thesis Advisor	Mrs. Tongluck Boontham, Ph.D.
Thesis Co-Advisor	Mr. Parinya Meesuk, Ph.D.
Academic Year	2014

ABSTRACT

The purpose of this research were to study 1) the level of school constructive organizational culture, 2) the level of teachers' self-development in the opinion of school administrators, and 3) the relationship between school constructive organizational culture and self-development of teachers in the opinion of school administrators under Pathumthani Primary Educational Service Area office.

The research samples consisted of 144 administrators in education year 2014 which were selected using simple random sampling method. Data collecting instrument was a questionnaire. The collected data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows: 1) the level of school constructive organizational culture was in the highest level ($\bar{X}=4.51$), and the first three highest score items were the focus on success, the focus on self-actualization, and the focus on people and support, respectively; 2) teachers' self-development level in the opinion of school administrators was in the high level ($\bar{X}=4.30$) and the first three the highest score items were the further study, the training, and self-study; 3) there was the high positive relationship between school constructive organizational culture and teachers' self-development in the opinion of school administrators at the .01 level of significance.

Keywords: constructive, organizational culture, self-development

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมาจนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ อาจารย์และผู้ที่เกี่ยวข้องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี และ โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัย ความสำเร็จความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้องร่วมรุ่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ ห่วงใย สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี ครอบครัว ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจมาโดยตลอด บูรพาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

มุกดา คำอานา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 คำถามของการวิจัย.....	15
1.4 สมมุติฐานของการวิจัย.....	16
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	17
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	20
2.2 หลักการ แนวคิด การพัฒนาตนเอง.....	40
2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี.....	69
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	80
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	81
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี	87
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี.....	93
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการ พัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี	100
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	103
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	104
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	104
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	111
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	126
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	128
ภาคผนวก ค เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ.....	135
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	149
ประวัติผู้เขียน.....	160

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู.....	66
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	88
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยจำแนกตามราย ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ.....	89
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยจำแนกตามราย ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน.....	90
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยจำแนกตามราย ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน.....	91
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยจำแนกตามราย ด้านมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ.....	92
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ การพัฒนาตนเองของครู ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม.....	93
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....	94
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านการวิจัย.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านการศึกษาต่อ.....	97
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี จำแนกตามรายชื่อย่อย ด้านการอบรม.....	98
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี.....	101



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 19
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อและค่านิยม รวมถึงความคาดหวังขององค์การจากผู้ปฏิบัติงานด้วย โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ คูก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การจะหยั่งรากลึกในอดีต แต่จะถูกกระทบจากปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต แนวความคิดของวัฒนธรรมองค์การจะมีรากฐานมาจากมานุษยวิทยาและวัฒนธรรม อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นการสะสมของความเชื่อและค่านิยม งานพิธี เรื่องราว ตำนาน และภาษาพิเศษ ที่กระตุ้นความรู้สึก ความผูกพันภายในบรรดาสมาชิกองค์การ บุคคลบางคนจะเรียกวัฒนธรรมองค์การว่าเป็น “กาวทางสังคม” ที่ผูกสมาชิกขององค์การไว้ด้วยกัน

การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาและความเจริญก้าวหน้าของสังคม โดยมีส่วนร่วมและสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นจุดศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคคลเข้าด้วยกัน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจความมุ่งหมายของสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้การยอมรับให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมายกระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากรโดยรู้จักใช้ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ความเอื้ออาทรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ด้วยของบุคลากรในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ความเป็นธรรมซื่อสัตย์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงาน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของทุกๆ คน ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจ และตั้งใจทุ่มเทการทำงาน (สมยศ นาวิการ, 2546, น. 78) ดังที่ (วราพร พุ่มโพธิ์ทอง, 2555) ได้ศึกษาแนวคิดของ คูก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลขององค์การสูงสุด เป็นวัฒนธรรมองค์การทางบวก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นจัดการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะค่านิยมในองค์การที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์การด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน เน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ควบคู่กับความความสำเร็จของงาน จากการศึกษาของ (สุภณีจ ธรรมวงศ์, 2548) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรอันเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์การสามารถปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น รักและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงานเกิดคงอยู่ในงาน ดังที่ เฉียง (Tzeng, 2002) กล่าวว่าผู้บริหารให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์การเหล่านี้ เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนในการส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์การได้รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา

บุคคลที่เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาการศึกษาก็คือ ครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาการต่างๆ ด้านของนักเรียนที่จะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ประเทศชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นผู้มีความรู้ เป็นผู้เสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประเทศชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ เป็นรากฐานสำคัญที่จะส่งผลต่อการรับความเจริญก้าวหน้าพัฒนาประเทศให้ประสบกับความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาชาติประเทศได้ ยังสอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (อ้างถึงใน ณรงค์ รอดพันธุ์, 2551) การเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลง บริบทสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ปัจจุบันบน โลกไร้พรมแดนที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องรวดเร็ว และรุนแรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การศึกษายังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศที่เชื่อมโยงกันทั่วโลก ให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างยั่งยืน ควรจัดการศึกษาที่สนองตอบความต้องการของบุคคล สังคมและประเทศชาติมากเท่าไร หมายถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพียงนั้นบุคคลสำคัญที่สุดใน กระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ ก็คือ “ครู” ยังคงเป็นผู้ที่มีความหมายและ ปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็น ผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู (McKinsey, 2007; วรากรณ์ สามโกเศศ, 2553; คิเรก พรสีมา, 2554) ดังที่ สุรศักดิ์ ปาเฮ (อ้างถึงใน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) กล่าวว่า การศึกษาทศวรรษที่สองในปัจจุบันได้มุ่งเน้นในมิติของการพัฒนา 4 มิติสำคัญได้แก่ การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือ แหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความสอดคล้อง

สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ดังกล่าวสำหรับการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่นั้น ได้มีข้อเสนอแนะในเชิงยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหลากหลายแนวทาง ตามข้อเสนอของคณะกรรมการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้เสนอแนะไว้ ทั้งนี้เพื่อสร้างให้ครูยุคใหม่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (ประสงค์ โสมราช, 2554, น.37) กล่าวว่าการกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อต้องการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การสอนและวิธีการปฏิบัติการสอนในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแก่ผู้เรียน และ กัฟฟ์ (Gaff, 1975, p. 18) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูควรมุ่งพัฒนาที่ตัวครู เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้ และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้การศึกษาถือว่าการพัฒนาบุคลากรคือ กระบวนการ และกิจกรรมต่างๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถและ ทักษะความชำนาญ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนโยบายการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องเป็นไปเพื่อ การพัฒนาประเทศ ดังนั้นผลผลิตของการศึกษาจะต้องนำไปสู่การเตรียมประชาชนคนไทยในอนาคต ที่มีความเป็นไทย มีความรู้ความสามารถมีศักยภาพเพียงพอที่จะก้าวสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลกโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่า เทียมทั้งในเมืองและชนบท โดยทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ได้ใช้หลักการ ดังกล่าวร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาบนทางเลือกการใช้ทรัพยากรที่ประหยัด คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุด สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนที่ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ได้ดำเนินการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการยกระดับให้มี มาตรฐาน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากข้อมูลการทดสอบระดับชาติของ สำนักงานมาตรฐานการทดสอบ (O-NET) ปีการศึกษา 2555 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2, 2555) แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ต้องพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษา ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุ หลายประการ เหตุสำคัญประการหนึ่งคือ การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม

และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน (ข้อมูลจาก ฝ่ายบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2, 2555) ในความแตกต่างของสถานศึกษาต่างวัฒนธรรม การจัดการศึกษาในระดับนี้มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทั้งทางวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังที่(จิระวรรณ จันทรปรารักษ์, 2550, น. 49) กล่าวว่า การพัฒนาครู เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครูซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเอง กระบวนการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งการพัฒนาครูในสถานศึกษานั้นผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดเพราะเป็นผู้กำกับ ดูแล ในสถานศึกษา กำหนดวิธีการพัฒนา กระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบโดยต้องเริ่มจากหน่วยงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและสนับสนุน ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ต้องการให้ครูมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ดีเพื่อนำมาพัฒนาเยาวชนของประเทศต่อไป (วิรัตญา โงกเขา, 2556, น. 44)

ดังนั้น การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารไหลบ่าข้ามแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบคุณภาพทางการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ท่ามกลางสภาวะเช่นนี้จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างยิ่งสำหรับครูในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของหน่วยงานการศึกษา ตั้งแต่สถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

จากสภาพปัจจุบัน การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาของครู ครูในสถานศึกษายังมองปัญหาของสถานศึกษาแตกต่างกัน การปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นนั้น วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จะเป็นองค์ประกอบสำคัญให้บุคลากรเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา(ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป.) จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้รับข้อมูลสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยจาก คูก์ และ ลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture) จะสนับสนุนให้สมาชิกใน

องค์การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและมีการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือกัน มุ่งความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน รวมทั้งมุ่งเน้น ไมตรีสัมพันธ์ สำหรับการพัฒนาตนเองของครู จาก การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ (อำนาจ กิจเจริญ, 2547; ประสงค์ โสมราช, 2554; จุรีรัตน์ พินิจมนตรี, 2554; อมรรัตน์ ปีกโคนิง, 2548; จิระวรรณ จันทร์ปรางค์, 2550; นิตยา กัณณิกาภรณ์, 2553; ปพนสรรรค์ โพธิพิทักษ์, 2550; Chew, 2004; สถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2548; Mebeath, 1997; Guskey, 2000; Brockett & Heimstra, 1991) พบว่า การพัฒนาตนเองของครู ประกอบด้วย 4 อันดับแรก ดังนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การวิจัย การศึกษาต่อ การอบรม ผู้วิจัยคาดหวังว่าการศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ตลอดจนการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.2 การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

1.4.3 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 170 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 230 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 170 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 60 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยใช้ตารางของ เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 43) ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรเขตพื้นที่การศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.2.1 ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ คุก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) ได้แก่

1. มุ่งเน้นความสำเร็จ
2. มุ่งเน้นสัจการแห่งตน
3. มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน
4. มุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์

1.5.2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การวิจัย 3) การศึกษาต่อ และ 4) การอบรม

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture) หมายถึง องค์การที่สมาชิกให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งความพอใจของบุคลากรในองค์การ โดยคำนึงถึงความสำเร็จ การมีไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกัน ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.6.1.1. มุ่งความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง สมาชิกในองค์การให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานโดยการปฏิบัติงานที่เน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้ มีการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อมีความผิดพลาด

1.6.1.2. มุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) หมายถึง สมาชิกในองค์การให้ความสำคัญกับผลงานเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเน้นคุณภาพมากกว่าเน้นปริมาณงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเอง ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากองค์การในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่เหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

1.6.1.3. มุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) หมายถึง สมาชิกในองค์การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับโอกาสพิเศษต่างๆ ของบุคลากร มีความภาคภูมิใจกับการนิเทศงานและบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน

1.6.1.4. มุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) หมายถึง สมาชิกในองค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออก ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นมิตร เป็นกันเอง เปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.6.2 การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางการดำเนินงานของครู เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชำนาญ รวมทั้งเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ใหม่ โดยการพัฒนาตนเองนั้นสามารถนำความรู้มาถ่ายทอดและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเกิดประสิทธิภาพต่อสถานศึกษา

1.6.2.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ แหล่งความรู้ รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.6.2.2 การวิจัย หมายถึง กระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชา อาศัยหลักเหตุผลที่รอบคอบ รัดกุม ละเอียด และเชื่อถือได้ และนำไปเป็นหลักการ ทฤษฎีหรือข้อปฏิบัติได้ สามารถตรวจสอบได้โดยครูเป็นผู้กระทำการวิจัยและใช้ผลการวิจัย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้สอน

1.6.2.3 การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มพูนองค์ความรู้ จากการเข้าศึกษาในสถานศึกษาทั้งในและนอกประเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและได้รับประสบการณ์สามารถสร้างโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งสามารถสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้น

1.6.2.4 การอบรม/การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนองค์ความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญในเฉพาะศาสตร์นั้นๆ ลักษณะที่เฉพาะเจาะจงแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพื่อให้มีประสิทธิภาพให้มากขึ้นอันจะนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งและปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

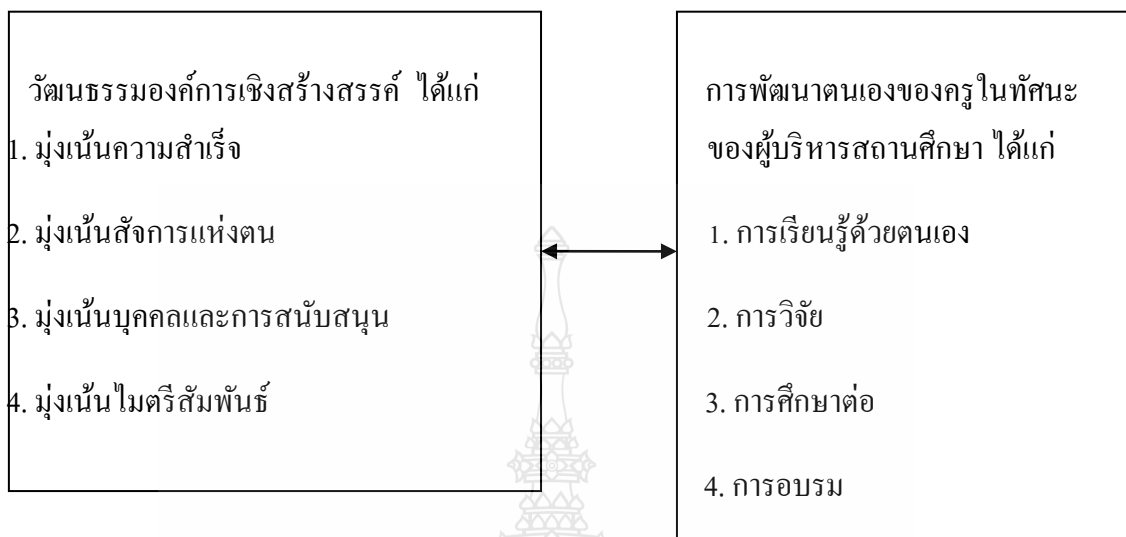
1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรต้น คือวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ คูก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) มุ่งเน้นความสำเร็จ 2) มุ่งเน้นสั่งการแห่งตน 3) มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และ 4) มุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์

ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากกรร สั้งเคราะห์จากงานวิจัยของ (อำนาจ กิจเจริญ, 2547) (ประสงค์ โสมราช, 2554) (จิริรัตน์ พินิจมนตรี, 2554) (อมรรัตน์ ปักโคนัง, 2548) (จิระวรรณ จันทร์ปรารักษ์, 2550) (นิตยา กัณณิกาภรณ์, 2553) (ปพนสรรรค์ โพธิพิทักษ์, 2550) (Chew, 2004) (สถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2548) (Mebeath, 1997) (Guskey, 2000) (Brockett & Heimstra, 1991) ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การวิจัย 3) การศึกษาต่อ และ 4) การอบรม ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการศึกษาวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1.8.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

1.8.2 เพื่อเป็นแนวทางข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการวางแผนพัฒนาการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางต่อการพัฒนาสถานศึกษา และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็ง

1.8.3 เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในด้านการพัฒนาตนเองของครูอันเป็นผลดีต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาให้มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัย ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อหลักๆ ได้ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

2.1.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

2.1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

2.1.4 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

2.2 หลักการ แนวคิด การพัฒนาตนเอง

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

2.2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.2.3 รูปแบบในการพัฒนาตนเองของครู

2.2.4 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมเป็นวิธีการดำเนินชีวิตในสังคมที่ เป็นแบบแผนของการประพฤติและการแสดงออก ซึ่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจร่วมกัน มีผู้ให้คำนิยามจำกัดไว้มากมายที่สำคัญ เช่น ไทเลอร์ (Tylor, 1871, p. 21) ให้คำนิยามคำว่าวัฒนธรรมคือ สิ่งทั้งหมดที่มีลักษณะซับซ้อนความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม กฎหมาย ประเพณี และความสามารถอื่นๆ รวมทั้งอุปนิสัยที่มนุษย์ได้มาจากการเรียนรู้ จากการเป็นสมาชิกของสังคม

แพททีกิล (Pattigrew, 1985, p. 267) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าหมายถึงระบบความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษา และประเพณี

เบคเคอร์ (Backer, 1982, pp. 513-515) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึงระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกัน

วิลกินส์ และแพตเตอร์สัน (Wilkins & Patterson, 1985, p. 25) ได้ให้แนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรหมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่าสิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน

กรีนเบอร์ และบารอน (Greenberg & Baron, 2005, p. 515) กล่าวว่าไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึงกระบวนการรับรู้โครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย ทักษะคติ ค่านิยม แบบแผน พฤติกรรม และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 2002, p. 486) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่งที่จะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติ หรือหมายถึงระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกัน

ไชน์ (Schein, 2004, p. 17) วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วม ซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร เมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผล แบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ขององค์กรในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้ การคิด และการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

เดล และเคนนีย์ดี (Deal & Kennedy, as cited in Martin, 2001, p. 584) ได้อธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กรให้เข้าใจได้ง่ายว่าคือวิถีทางที่พวกเราใช้ทำสิ่งนั้นสิ่งนี้กันที่นี่ (the way we do thing around here) โดยเน้นไปที่พฤติกรรมกระทำร่วมกันของคนในองค์กร

ดาฟ (Daft, 1998, p. 314) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นชุดของค่านิยมความเชื่อที่ชี้นำ ความเข้าใจ และวิถีทางของความคิด ซึ่งสมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกันและนำมาสอนให้กับสมาชิกใหม่ได้อย่างถูกต้องตรงกัน

ทริส และเบเยอร์ (Trice & Beyer, 1984, pp. 653-669) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร หมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่บุคคลติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธี

การต่างๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวทางปฏิบัติในองค์กร งานทดลองในโอกาสต่างๆ ของหน่วยงาน

คาเมลอน และไควน์ (Cameron & Quinn, 1999, pp. 14-15) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กลุ่มที่คงทนของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน ความคาดหวังและความทรงจำร่วม ซึ่งกำหนดคุณลักษณะขององค์กรและสมาชิก ให้ความรู้สึกถึงความมีอัตลักษณ์แก่สมาชิก กำหนดบรรทัดฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงวิธีการในการดำเนินงานภายในองค์กรและเพิ่มความมั่นคง เสถียรภาพของระบบสังคมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรแสดงออกมาทางค่านิยม ท่วงทำนองหลักของภาวการณ์นำภาษา และสัญลักษณ์ กระบวนการปฏิบัติงานประจำ และการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะ

ไครเนอร์ และคินนิคกี (Kreiter & Kinicki, 2004, p. 81) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะเอกลักษณ์ของบริษัทที่มีค่านิยมและความเชื่อที่เป็นหลักพื้นฐานร่วมกัน

روبบิน และจันด์ (Robbin & Jundge, 2007, p. 511) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงระบบการเข้าใจร่วมกันของสมาชิกซึ่งเป็นลักษณะพิเศษขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ

นภาพร ชันชนภา (2548, น.70) ได้ให้ความหมายว่าเป็น ระบบของการยึดถือในสิ่งที่มีความหมายร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร อันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและพฤติกรรมอื่นๆ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 324) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของการรับรู้และความเข้าใจที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมที่ทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากองค์กรอื่นระบบการรับรู้ร่วมกันอันเป็นหัวใจของวัฒนธรรมองค์กร

พิบูล ทิปะपाल (2550, น. 304) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเข้าใจ ร่วมกัน ที่เป็นที่ยอมรับระหว่างสมาชิกในองค์กรซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากอีกองค์กรหนึ่งได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550, น. 71) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ระบบความเชื่อ และค่านิยมร่วมกันที่มีการพัฒนาขึ้นภายในองค์กรและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก หรือเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติเป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550, น. 28) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรคือค่านิยมและความเชื่อมั่นที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรม

ของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” (Personality) หรือ “จิตวิญญาณ” (Spirit) ขององค์กร

วิเชียร วิทยอุดม (2550, น. 94) ให้ความหมายว่าวัฒนธรรมองค์กรคือ ส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งประกอบขึ้นเป็นข้อสมมติฐาน ความเชื่อและคุณค่า ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่

รัตติภรณ์ จงวิศาล (2550, น. 272) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของการที่มีส่วนร่วมที่เกิดจากการกระทำ ค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่คาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตามและเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, น. 256) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ระบบค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและแบบแผนร่วมกัน ที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันเพื่อใช้เป็นแนวทางประพฤติและเป็นวิธีปฏิบัติ

ศิริพงษ์ เสภาภย (2551, น. 71) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (อ้างถึงใน สิริมาศ ยอดเยี่ยมศิริ, 2552) ได้ให้คำจำกัดความของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กฎเกณฑ์ที่ไม่เป็นทางการในหน่วยงานที่พนักงานใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อที่จะสามารถทำงานในหน่วยงานนั้นได้

2) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ ขณะที่บุคคลติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่างๆ ในหน่วยงาน ชรามเนียมหรือแนวปฏิบัติในองค์กร งานฉลองในโอกาสต่างๆ ของหน่วยงาน

3) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติฐาน (Basic Assumption) และหรือค่านิยมที่มีอยู่ในจิตใจร่วมกันของคนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ในองค์กร คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, น. 222) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งแสดงปรากฏออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกบุคคลรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ สิ่งที่แสดงออกมาในเชิงรูปธรรมที่ทำให้เห็นร่องรอยของวัฒนธรรม คือ เรื่องเล่า พิธีกรรม

ภาษา สัญลักษณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น วัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้มีเสถียรภาพสามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้

สมคิด บางโม (2552, น. 43) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) หมายถึง ความคิด ความเชื่อ แบบแผนปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่งๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรยอมรับ และปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ในฐานะสมาชิกขององค์กร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553, น. 14) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะร่วมของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะร่วมนี้จะต้องเอื้อและส่งเสริมให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยมและองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ด้วย ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมนี้มี 3 ลักษณะด้วยกัน คือ 1) ลักษณะเชิงสร้างสรรค์ สมาชิกจะถูกสนับสนุนให้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและมีการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือกัน มุ่งความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร 2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกเชื่อว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องไม่มีการรุกรานในความปลอดภัยกัน และ 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว เป็นวัฒนธรรมซึ่งสมาชิกคาดหวังที่จะทำงานในแนวทางที่เน้นงานและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร โดยทั้ง 3 ลักษณะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระเบียบแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์กรและมีการถ่ายทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร

2.1.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็น แบบแผน ระเบียบการประพฤติ ปฏิบัติของผู้ร่วมงานในแต่ละองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลในองค์กรจนกระทั่งสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมองค์กร

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 103) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่าในทุกๆ องค์กร ย่อมมีหลักประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดย

กฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกันจนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ และยอมรับได้ สิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์และบรรทัดฐานของการแสดงออก ซึ่งค่านิยมความเชื่อในกลุ่มของผู้ร่วมงาน อัลเวสสัน (Alvesson, 1989, pp. 50-51) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การว่ามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำมากขึ้นหรือน้อยลงใน การปฏิบัติงาน

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของงาน

4. มีปรัชญาขององค์การ (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกก็ต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศขององค์การ (Organizational Climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

สุพานี สกฤษฏ์วานิช (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2550) ได้เห็นว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การแยกออกได้เป็น 2 มิติดังนี้

มิติที่ 1 แบ่งเป็น วัฒนธรรมเด่นและวัฒนธรรมย่อย

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) เป็นวัฒนธรรมหลักของคนในองค์กรโดยรวมซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นค่านิยมหลักขององค์กรนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงานหรือแผนกงานหรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์กรหนึ่งๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือหลายแผนกงานจะมีวัฒนธรรมย่อยๆ หลายแบบได้

มิติที่ 2 แบ่งเป็น วัฒนธรรมที่เข้มแข็งและวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและวัฒนธรรมที่อ่อนแอ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มากและทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กรมาก

2. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) เป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมากและเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งจะปรากฏในองค์กรที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์กรที่มีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์กรจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าใดนักหรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์กรที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรมากนักหรือเนื่องจากองค์กรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของสภาพแวดล้อมมาก

เสนาะ ดิยาวี (อ้างถึงใน นพมาศ ประภา, 2552) กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Collective)
2. การก่อให้เกิดอารมณ์ (Emotionally Charged)
3. การอยู่บนพื้นฐานของประวัติศาสตร์ (Historically Based)
4. การยึดติดอยู่กับสัญลักษณ์ (Inherently Symbolic)
5. การเคลื่อนไหว (Dynamic)
6. การยึดติดที่เลือนราง (Inherently Fuzzy)

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (อ้างถึงใน ชันวพร พวงทอง, 2553) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์กรดังนี้

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงานที่มีกรเห็นพ้องต้องกัน ยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในพฤติกรรมเดียวกันได้
2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสมบ่มเพาะและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของหน่วยงานได้
3. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลด้วยการที่สมาชิกใหม่จะค่อยๆ เรียนรู้ทีละเล็กละน้อยจากองค์กร โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร (Organizational socialization)

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรไม่ค่อยตระหนักถึงเนื่องจากเป็นสิ่งที่คิดเชื่อและกระทำซ้ำๆ จนกลายเป็นสามัญสำนึกที่กระทำไปโดยอัตโนมัติ แต่ในบางสถานการณ์วัฒนธรรมองค์กรที่ฝังอยู่ในส่วนลึกของจิตใจก็สามารถกลับเข้าสู่ความคิดคำนึงของคนในองค์กรได้

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์กรพึงพาการใช้สัญลักษณ์ (symbol) วัฒนธรรมองค์กรที่หน่วยงานพยายามจะถ่ายทอดไปสู่สมาชิกใหม่มักจะเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม ดังนั้น จึงใช้สัญลักษณ์ เช่น ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงานเข้าร่วมในการสื่อสารเพื่อความเข้าใจง่าย เห็นได้ชัดเจน และง่ายต่อการยอมรับ

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550, น. 28) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร จึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” (Personality) หรือ “จิตวิญญาณ” (Spirit) ขององค์กร จะมีลักษณะดังนี้

1. เป็นการรับรู้ร่วมกัน (A Common Perception) ของคนในองค์กรจากการได้เห็นได้ ยินได้รู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน

2. คนในองค์กรแม้จะต่างตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพก็จะเข้าใจ และอธิบายถึง วัฒนธรรมองค์กรได้เหมือนกัน

3. วัฒนธรรมองค์กรเป็นการอธิบาย (Description Team) ถึงลักษณะหรือมิติ (Dimension) ที่องค์กรยึดถือต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน

วันชัย มีชาติ (2548, น. 277-279) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรจะ ประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and risk taking ; risk Tolerance) เป็นระดับของการสนับสนุนให้พนักงานประดิษฐ์คิดค้น หรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในองค์กร

2. การให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือ การที่พนักงานให้ความสำคัญในรายละเอียดการดำเนินการในองค์กรเพียงไร กล่าวคือ องค์กรมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติต่างๆ โดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียดต่างๆ

3. การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome orientation) ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์กรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานขององค์กรมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าว เป็นการพิจารณาว่าองค์กรเน้นผลงานหรือวิธีในการทำงาน

4. การให้ความสำคัญกับบุคคล (People orientation) การตัดสินใจหรือดำเนินการต่างๆ ในองค์การพิจารณาถึงผลกระทบต่อบุคคลในองค์การมากเพียงไร เป็นการพิจารณาถึงลักษณะขององค์การด้านการให้ความสำคัญของบุคคล

5. การทำงานเป็นทีม (Team Orientation) องค์การมีการออกแบบงาน หรือจัดรูปร่างให้การทำงานมีการร่วมกันทำงานในรูปที่ทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละคนทำงานโดยอิสระ หรือเน้นการทำงานรายบุคคล

6. การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) องค์การให้ความสำคัญกับระดับของการแข่งขันและการปฏิบัติเชิงรุกของพนักงานในองค์การมากน้อยเพียงใด องค์การกระตุ้นหรือเน้นการแข่งขันมากกว่าปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อยๆ หรือตามยถากรรมมากน้อยเพียงไร

7. ความมีเสถียรภาพ (Stability) ระดับของการให้ความสำคัญกับการรักษาเสถียรภาพและสภาพเดิมขององค์การมีมากน้อยเพียงไร

8. ทิศทางขององค์การ (Direction) การปฏิบัติงานขององค์การมีการกำหนดเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงไร

9. บูรณาการในองค์การ (Integration) คือระดับการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อยๆ ในองค์การ การสนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยการปฏิบัติการที่สอดคล้องกลมกลืนกันของหน่วยงานย่อยในองค์การ

10. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management support) ได้แก่ ระดับของการให้การช่วยเหลือและสนับสนุนต่อผู้บังคับบัญชาของผู้บริหาร

11. การควบคุม (Control) ได้แก่ การที่องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรง ในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

12. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Identity) คือระดับของการที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การและมององค์การในภาพรวมมากกว่าการสนใจเฉพาะหน่วยงานของตน

13. ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้แก่ การที่องค์การมีระดับการให้รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่า การให้รางวัลจากความสนิทกัน ระบบอาวุโส หรือความชอบส่วนตัว

14. การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือระดับของการที่องค์การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์และจัดการความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

15. รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication pattern) คือ ระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

روبينส์ (Robbins, 1993, pp. 467-477) กล่าวว่าไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกองค์การ ทำให้มีความแตกต่างจากองค์การอื่นโดยมีลักษณะดังนี้

1. เอกลักษณ์ของสมาชิก (Member Identity) คือ ระบบที่สมาชิกแสดงเอกลักษณ์ต่อองค์การในฐานะส่วนรวมมากกว่ากลุ่มทำงานหรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

2. เน้นกลุ่ม (Group Emphasis) คือ ระดับที่กิจกรรมในการทำงานเป็นกลุ่มมากกว่าส่วนบุคคล

3. เน้นบุคคล (People Focus) คือ ระดับที่การตัดสินใจในทางการบริหารจะพิจารณาที่ผลกระทบต่อของบุคคลภายในองค์กร

4. การร่วมมือกัน (Unit Integration) คือ ระดับหน่วยงานในองค์การจะกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานในลักษณะของการประสานงานหรือร่วมมือกัน

5. การควบคุม (Control) คือ ระดับที่กฎ ระเบียบ และคำสั่งโดยตรงซึ่งได้ถูกใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

6. การอดทนต่อความเสี่ยง (Risk Tolerance) คือ ระดับที่พนักงานถูกส่งเสริมให้แสดงออกในด้านการคัดค้าน การเปลี่ยนแปลงและการแสวงหาความเสี่ยง

7. เกณฑ์การให้รางวัล (Reward Criteria) คือ ระดับที่รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง ได้ถูกจัดให้พนักงานตามผลงานมากกว่าตามความอาวุโส ความชื่นชอบหรือปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ผลงาน

8. ความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือ ระดับที่องค์กรส่งเสริมให้จัดการกับความขัดแย้งและวิจารณ์ได้อย่างเปิดเผย

9. วิธีการและผลงาน (Means-End Orientation) คือ ระดับการจัดการมุ่งเน้นที่ผลงานมากกว่าเทคนิคและกระบวนการที่ใช้ในการได้มาซึ่งผลงาน

10. มุ่งเน้นระบบเปิด (Open-System Focus) คือระดับที่องค์กรมีการตรวจสอบและโต้ตอบต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมภายนอก

روبينส์ และเคลลาท์เตอร์ (Robbins & Coulter, 2002, pp. 58-59) ได้กล่าวว่า ผลจากการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบที่เน้นสาระสำคัญอยู่ 7 ด้านด้วยกัน ในแต่ละด้านจะบอกลักษณะในด้านนั้นตั้งแต่ระดับต่ำไปสูง การใช้องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การทั้ง 7 ด้านนี้ ในการประเมินองค์การจะทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะแสดงถึงรูปแบบและบุคลิกลักษณะขององค์การและวิถีที่สมาชิกในองค์การถือปฏิบัติอยู่ สำหรับองค์การในสหรัฐอเมริกา เรียลตี้ แซทแมน และแคลดเวลล์ (Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991,

pp. 487-516) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับบ่งชี้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การใน 7 ด้าน ซึ่งเรียกโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture profile) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ที่เน้นรายละเอียด (Attention to detail) หมายถึง ระดับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานในด้านการแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำ การวิเคราะห์ ตลอดจนการเอาใจใส่ในรายละเอียดงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน (Outcome Orientation) หมายถึงระดับของการที่องค์การให้ความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานมากกว่าการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

3. วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร (People Orientation) หมายถึงระดับของการนำเอาผลกระทบต่อพนักงานในองค์การมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจในระดับการบริหาร

4. วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึงระดับของการบริหารจัดการในลักษณะของการทำงานเป็นทีมมากกว่าการให้ความสำคัญในด้านบุคคล

5. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ (Aggressiveness) หมายถึง การที่องค์การมีการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจที่มุ่งไปสู่การเอาชนะการแข่งขันทางธุรกิจอย่างเอาจริงเอาจัง ตลอดจนสร้างให้มีสภาพการแข่งขันในการปฏิบัติงานมององค์การมากกว่าการทำงานแบบประสานความร่วมมือ

6. วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง (stability) หมายถึงระดับของการตัดสินใจและวิธีการปฏิบัติขององค์การที่ให้ความสำคัญต่อการรักษาสถานภาพขององค์การ

7. วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึงระดับของการที่พนักงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับความเสี่ยง

กรีนเบอร์ และบารอน (Greenberg & Baron, 1997, pp. 471-472) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้

1. นวัตกรรม (Innovation) คือ ลักษณะที่คนในองค์การมีการแสดงความคิดสร้างสรรค์

2. ความมีเสถียรภาพ (Stability) ลักษณะทิศทางขององค์การที่มีความมั่นคงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางในอนาคตที่สามารถทำนายได้ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติงานแน่นอน

3. มุ่งเน้นความสำคัญกับคนในองค์การ (Orientation toward people) คือองค์การที่ได้กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้แล้ว เน้นที่ความบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

4. มุ่งเน้นความสำคัญไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results –orientation) คือองค์การได้กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานไว้แล้ว เน้นที่ความบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้

5. แบบแผนการทำงานไม่เคร่งครัด (Easygoingness) คือ ลักษณะการทำงานในบรรยากาศมีความเป็นกันเอง มีการผ่อนคลาย มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาการทำงาน

6. ให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน (Attention to detail) คือระบบงานที่มีการวิเคราะห์ ตรวจสอบในขั้นตอนการทำงานเพื่อความถูกต้องและแม่นยำ

7. ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (Collaborative orientation) คือ พนักงานทุกระดับในองค์การมีความร่วมมือกันในการทำงาน เน้นหนักการทำงานในรูปแบบของทีมมากกว่าการทำงานแบบมุ่งเฉพาะบุคคล

روبินส์ และจันด์ (Robbins & Jundge, 2007, p. 511) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ระบบการเข้าใจร่วมกันของสมาชิกซึ่งเป็นลักษณะพิเศษขององค์การเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นและได้แนะนำว่ามี 7 หลัก ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ คือ

1. นวัตกรรมและการเสี่ยงในงาน (Innovation and Risk Taking) คือระดับซึ่งพนักงานได้รับการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และกล้าเสี่ยงที่จะทำ

2. ความสนใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือระดับซึ่งพนักงานได้รับความคาดหวังให้แสดงออกถึงความพิถีพิถัน การวิเคราะห์ และสนใจในรายละเอียดถี่ถ้วน

3. การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือระดับซึ่งฝ่ายบริหารมุ่งที่ผลลัพธ์เป็นสำคัญมากกว่ามุ่งที่เทคนิค และกระบวนการที่นำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์

4. การเน้นที่บุคคล (People orientation) ระดับซึ่งการตัดสินใจในการบริหารนำผลลัพธ์มาใช้เพื่อพิจารณาตัดสินใจ ที่มีผลกระทบต่อบุคคลในต่อองค์การ

5. การเน้นที่ทีมงาน (Team orientation) คือระดับซึ่งกิจกรรมการทำงานต่างๆ จะเน้นในการจัดการรูปทีมมากกว่าการจัดให้รายบุคคลกระทำ

6. การกระตือรือร้นในการทำงาน (Aggressiveness) คือระดับความกระตือรือร้นของบุคคลในการทำงานและมีการตั้งใจทำงานมากกว่าทำงานตามสบายทั่วไป

7. ความมั่นคง (Stability) คือระดับที่กิจกรรมขององค์การมุ่งเน้นที่การรักษาสภาพเดิม (Status quo) เมื่อเปรียบเทียบกับกรณีอื่นๆ

ดังนั้นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ จะทำให้ภาพวัฒนธรรมของแต่ละองค์การปรากฏได้ชัดเจนขึ้นว่า องค์การใดมีค่านิยมหลักแบบใดบ้าง เช่น ให้ความสำคัญในการสร้าง

วัฒนธรรมใหม่ๆ มีลักษณะเน้นความสำคัญของคน หรือว่าองค์การใดมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน ระดับของลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การและบุคคลภายนอกรับรู้ได้ถึงบุคลิกลักษณะขององค์การ ซึ่งเป็นผลให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกัน ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม กระตือรือร้นในการทำงาน ความมั่นคง เอกลักษณะขององค์การ

2.1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

ความสัมพันธ์ภายในของวัฒนธรรมมีแนวคิดส่วนใหญ่เป็นแนวคิดทางด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้นว่า วัฒนธรรมที่เป็นการเรียนรู้ที่สั่งสมกันมาในองค์การสะท้อนให้เห็นโครงสร้างขององค์การ บุคลากร กระบวนการบริหารและสิ่งแวดล้อมภายนอก สิ่งเหล่านี้คือ ความเชื่อ พฤติกรรม เป้าหมาย ค่านิยม พันธกิจขององค์การ และมีเกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์การ

วัฒนธรรมส่วนย่อย (Subcultures) จะเห็นว่าในองค์การขนาดใหญ่และซับซ้อนไม้อาจจะมีส่วนต่างๆ คล้ายกันได้ เป็นต้นว่า ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนพฤติกรรม หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าในองค์การหนึ่งองค์การอาจจะมีวัฒนธรรมเกินหนึ่งวัฒนธรรมได้ ทั้งนี้เนื่องจาก

1. มีความแตกต่างในวัฒนธรรมที่เป็นทางการ ปรัชญาตามอุดมคติขององค์การและสมาชิกในองค์การควรปฏิบัติอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมอย่างไม่เป็นทางการเช่นปรัชญาตามอุดมคติที่ได้มีการนำมาใช้จริง และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่มีการปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นต้น

2. โดยข้อเท็จจริงแล้ว กลุ่มที่เป็นสมาชิกในองค์การต่างก็มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน เป็นต้นว่าอยู่ในหมวดวิชาที่สอนต่างกัน นักเรียนมีความต่างกันตามระดับชั้นเรียน ครูต่างกันกลุ่มผู้บริหารต่างกัน แต่เมื่อกำหนดงานให้ปฏิบัติที่ต้องการจะเป็นหนึ่งเดียวโดยมีองค์ประกอบของบุคคล โครงสร้างหน้าที่ เพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มเป็นผลมาจากวัฒนธรรมที่เป็นหนึ่งเดียว

วัฒนธรรมที่เด่นชัด (Dominant Culture) นอกเหนือจากวัฒนธรรมย่อยที่ปรากฏอยู่ในองค์การแล้ว องค์การขนาดใหญ่อาจมีวัฒนธรรมที่นำมาจากระบบใหญ่ โรงเรียนขนาดใหญ่แห่งหนึ่งมีความสนใจในด้านวัฒนธรรม จากปรัชญานี้จึงได้นำมาสู่การปฏิบัติ เช่น จัดครูสอนเป็นทีม จัดตารางสอนแบบยืดหยุ่น จัดโปรแกรมให้ครูเป็นที่ปรึกษา จัดประชุมรายงานผล จัดสำนักโฆษณา ร่วมมือกับธุรกิจเอกชนและฝึกงาน เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้นคือ ค่านิยมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับผู้บริหาร ครูกับผู้ปกครองและโรงเรียนกับชุมชน

ดังนั้น สำนักงานผู้บริหารจึงกำหนดนโยบายและตัดสินใจที่จะกำหนดนวัตกรรมเป็นปรัชญาของโรงเรียน ผู้บริหารที่เป็นผู้นำ ก็จะแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีภาพลักษณ์แบบเดียวกันและนำเสนอค่านิยมนี้ไปยังครู ผู้ปกครองชุมชน เป็นการยืนยันวัฒนธรรมองค์การที่เด่นชัด

วัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารไม่ควรมองข้าม เพราะการที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งที่สามารถปรับตัวได้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้จะเป็นแนวทางที่ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้มีการนำเสนอรูปแบบขององค์กรไว้

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 309-310) ได้กล่าวว่าความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์กร และเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมีส่วนในการลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานในองค์กร

1. วัฒนธรรมในองค์กรมีบทบาทในการกำหนดขอบเขต (Boundary defining role) ในการแบ่งแยกองค์กรหนึ่งให้แตกต่างจากองค์กรหนึ่ง
2. วัฒนธรรมองค์กรจะทำหน้าที่ในการถ่ายทอดคุณลักษณะเด่นของสมาชิกในองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้กระบวนการในการถ่ายทอดความผูกพันจากรุ่นสู่รุ่น
4. วัฒนธรรมองค์กร (Tylor, การช่วยให้เกิดเสถียรภาพในระบบสังคม ซึ่งวัฒนธรรมจะทำหน้าที่คล้าย ตัวเชื่อมให้กับสมาชิกในองค์กรให้มีมาตรฐานในการพูดและปฏิบัติอย่างเดียวกัน
5. วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนกลไกในการสร้างการรับรู้ (Sense-making) และกลไกในการควบคุม (Control mechanism) ที่เป็นแนวทาง และสร้างทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน

ดาฟ (Daft, 2001, pp. 319-321) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นสามารถเสริมสร้างกลยุทธ์และการออกแบบโครงสร้างเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้ จึงได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท โดยอยู่บนพื้นฐานปัจจัย 2 อย่างคือ

1. ระดับของความยืดหยุ่นในการโต้ตอบต่อสภาพแวดล้อมภายนอก
2. การที่มุ่งเน้นที่กลยุทธ์ภายในหรือภายนอกองค์กรตามระเอียดดังนี้
 - 2.1 วัฒนธรรมที่เน้นให้มีความสามารถในการปรับตัว หรือวัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการ (Adaptability Enterprenurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีกลยุทธ์แบบเน้นสภาพแวดล้อมนอกต้องการความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุความต้องการของลูกค้า จึงมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจกับพนักงาน
 - 2.2 วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และความมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์กร เพื่อให้ได้

ประสิทธิผลที่ต้องการวัฒนธรรมแบบนี้ไม่ตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ขอให้บรรลุ ประสิทธิภาพที่ตั้งไว้ก็เพียงพอ

2.3 วัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม (Clam Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์กร และมีการโต้ตอบกับสภาพแวดล้อม ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ซึ่งจะเสริมสร้างความรับผิดชอบและความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ องค์กรให้กับพนักงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันในองค์กร

2.4 วัฒนธรรมที่เน้นสายงานการบังคับบัญชาหรือระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นที่การดำเนินการภายในภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์กร ประเภทนี้มีวัฒนธรรมที่จะสนับสนุนวิธีการในการทำธุรกิจโดยใช้ความร่วมมือภายใต้ระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่างๆ และเน้นที่ประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมขององค์กร วัฒนธรรม องค์กรมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและ นำองค์กรก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

2.1.4 หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรมี การรับรู้ของบุคคลในองค์กรในแง่พฤติกรรมการแสดงออกและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรที่นำมาจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ของ ลาฟเฟอร์ตี (Lafferty, 1923) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงานและทฤษฎีแรงจูงใจตาม ความต้องการของ มาสโลว์ และแมคเคลแลนด์ ที่ต้องการความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จ และความต้องการด้านคุณค่าแห่งตน รวมทั้งต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับตนและเห็นคุณค่าและในทาง ตรงกันข้ามความต้องการของบุคคลในระดับต่ำกว่า คือต้องการความมั่นคงในชีวิตให้พฤติกรรมและ บุคลิกภาพของบุคคลมุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเองในแนวหลีกเลี่ยงและต่อต้าน หรือมุ่งอำนาจ เป็นต้น รวมทั้งการนำแนวคิดทฤษฎีผู้นำ เคิทซ์, แมคคิวนี และมอส (Katz, Maceoby & Morse, 1959) และสต็อกกิล (Stogdill, 1963) ที่แบ่งรูปแบบผู้นำเป็น 2 แบบคือ แบบมุ่งเน้นบุคคล และมุ่งเน้นงาน จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรนั้นมีอยู่ พฤติกรรมแสดงออกบุคลากรในองค์กร ซึ่งหมายถึงวัฒนธรรมองค์กรนั่นเองและแต่ละองค์กรจะมี วัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป โดยที่ คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) ได้นำแนวคิด ทั้งหมดมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรได้ 3 ลักษณะคือ วัฒนธรรมเชิง สร้างสรรค์ วัฒนธรรมเชิงตั้งรับ-เฉื่อยชา และ วัฒนธรรมเชิงตั้งรับ-ก้าวร้าว

1. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Organizational Culture) คือการที่สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้มีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีการคิดและแบบแผนที่เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติที่มีการทำงานในลักษณะที่ช่วยเหลือกันมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ ตลอดจนมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์

ซึ่ง วิจารณ์ พานิช (2550, น. 73) กล่าวว่า วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture) องค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ คือการที่สมาชิกในองค์การให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งความพอใจของบุคลากรในองค์การโดยคำนึงถึงความสำเร็จ การมีไม่ตรีสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ สนับสนุนซึ่งกันและกันมีความรักกัน ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำเสนอ 4 ด้าน ดังนี้

1) มุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง องค์การที่มีภาพรวมในการทำงานที่ดี มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของบุคลากร มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จของงาน มีหลักการและเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ รู้สึกว่างานมีความท้าทายและมีความหมาย ลักษณะเด่นคือ บุคลากรในองค์การจะมีการใช้ความคิด และวางแผนในการทำงาน เลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมก่อนทุกครั้ง เมื่อเกิดข้อผิดพลาดจะใช้สิ่งนั้นเป็นบทเรียน

มาควอดท์ (Marquardt, 1996, p. 107) กล่าวว่ามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดพลวัตการเรียนรู้ทั้งองค์การคือการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กรโดยอาศัยทักษะและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยองค์การ

วิจารณ์ พานิช (2550, น. 73) กล่าวว่า มุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการ

และการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าจะทำงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

ดาวน์ (Down, 1967) ได้ศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรประเภทนี้ คือ ผู้แนะนำ (Advocates) บุคคลประเภทนี้มองคนในแง่ดีตามทฤษฎี Y ของ แมคกรีเกอร์ (MaGregor, 1960) เป็นบุคคลที่ใช้กำลังกายและกำลังใจในการทำงานอุทิศตนให้กับวัตถุประสงค์ขององค์กร มุ่งการทำงานเป็นทีมกับบุคคลทั่วไปในองค์กรมุ่งผลสำเร็จของงานอยู่ในเกณฑ์สูง สอดคล้องกับ อรุณ รัชธรรม (อ้างถึงใน สุชาติ พายอยู่สุข, 2550) กล่าวถึงพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานในองค์กร คือ ผู้ริเริ่ม ผู้แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริง พร้อมให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็นที่เป็นจริงและให้ความกระจ่างเมื่อผู้ร่วมงานสงสัย เป็นผู้สรุป ประสานความคิดเห็น และเป็นผู้กระตุ้นให้องค์กรทำงานรุกหน้าไป หรือกระตุ้นให้องค์กรหาข้อตกลงที่ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า มุ่งเน้นความสำเร็จ คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน โดยการปฏิบัติงานที่เน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้ มีการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกันเมื่อมีความผิดพลาด

2) มุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) หมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าของบุคคล บุคลากรจะได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการสนับสนุนให้มุ่งคิดหาวิธีแนวทางใหม่ๆ ที่น่าสนใจ ลักษณะเด่น คือ บุคคลจะแสดงออกซึ่งการเรียนรู้หาประสบการณ์จากสิ่งต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์แต่ตั้งอยู่ในความเป็นจริง มุ่งสนใจทั้งงานและด้านบุคคล

แซงกี้ (Senge, 1990, p. 143) กล่าวว่าองค์กรควรมีการเสริมความรู้ให้แก่ บุคลากร การสร้างสรรค์ให้บุคลากรเกิดการรับรู้วัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้ นั้นจะต้องมีการให้คำแนะนำหรือข้อมูลต่างๆ แก่บุคลากรให้รับทราบข้อมูลพื้นฐานหรือข้อตกลงขององค์กร บุคลากรจะยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและภาคภูมิใจในงานของตน

วิจารณ์ พานิช (2550, น. 73) มุ่งสัจการแห่งตน (Self- Actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมาย

ของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กรทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตนเอง ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

สรุปได้ว่า มุ่งเน้นสัจการแห่งตน คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับผลงานซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเน้นคุณภาพมากกว่าเน้นปริมาณงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากองค์กรในการพัฒนา ความรู้ทักษะ ที่เหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

3) มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-Encouraging) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงาน คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้แสดงศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ลักษณะเด่นคือ บุคลากรได้รับการเอาใจใส่ในการมีพี่เลี้ยงเป็นที่ปรึกษาคอยชี้แนะและสนับสนุน

นอกจากนี้ มาควอดท์ (Marquardt, 1996, p. 107) กล่าวว่า องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับคนซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร มิตินี้เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากคนที่เท่านั้นที่จะเรียนรู้ได้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการให้อำนาจและสร้างความสามารถไปพร้อมๆกัน ซึ่งก่อให้เกิดบทบาทใหม่ของผู้บริหารที่เอื้อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นผู้สอนและเป็นที่เลี้ยง ประเภทบทบาทขึ้นอยู่กับจุดเน้น ความต้องการของการเรียนรู้ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ้าองค์กรมีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในการให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและสามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Marquardt, 1996,p. 104)

วิจารณ์ พานิช (2550, น. 73) กล่าวว่า มุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นที่เลี้ยงให้แก่กัน ทุกคนในองค์กรได้รับการ

สนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

สรุปได้ว่า มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนคือ การที่บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับโอกาสพิเศษต่างๆ ของบุคลากร มีความภาคภูมิใจกับการนิเทศงานและบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน

4) มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Afflictive) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผยและมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมทีมการแสดงออกของพนักงานในองค์กรเน้นการทำงานลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและความเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน สร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

นอกจากนี้ มาควอดท์ (Marquardt, 1996, pp. 82-99) กล่าวว่าองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งให้ความสำคัญสัมพันธ์กัน สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผยและมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมทีม เป็นปัจจัยที่เอื้อให้พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากโครงสร้างที่ไร้ซึ่งเขตแบ่งกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โครงสร้างจะต้องมีความลื่นไหลดูสายน้ำและไร้ซึ่งเขตแบ่งกันของสายงาน เป็นสถานที่ซึ่งผู้คนสามารถทำงานร่วมกันได้ในทุกสายงานมีความใกล้ชิดกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า และชุมชน ซึ่งมีการมีปฏิสัมพันธ์กันในองค์กรส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันประสบการณ์ทั้งที่ดีและผิดพลาดกับทีมงานอื่นในองค์กรซึ่งกันและกัน มีความเป็นพันธมิตรกันในระหว่างทีม ทำให้การเรียนรู้ไหลผ่านอย่างทั่วถึง จากระดับปัจเจกบุคคลสู่ทีมของตนเองและทีมงานอื่นๆ และจากบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจลดความวิตกกังวลและเกิดความกระตือรือร้นที่จะเรียน (Marquardt, 1996, p. 107) อุปสรรคอย่างหนึ่งในการขัดขวางการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร คือ ความรู้สึกกังวลหรือกลัวอำนาจของผู้บริหาร จึงควรสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นความไว้วางใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความมั่นใจและมีความพร้อมในการเรียนรู้

กรองแก้ว อยู่สุข (อ้างถึงใน วราพร พุ่มโพธิ์ทอง, 2555) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร คือผู้สร้างบรรยากาศคอยให้กำลังใจแก่สมาชิก แสดงความชื่นชมเข้าใจความคิดเห็น ทศนะ และข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นผู้ใกล้ชิดข้อโต้แย้งรุนแรงกันในกลุ่ม เป็นผู้ประนีประนอม ยอมรับความผิดพลาด เป็นผู้รักษาการติดต่อช่วยให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง และเป็นผู้ที่สังเกตและให้คำวิจารณ์ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิจารณ์ พานิช (2550, น. 73) มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

ดังนั้นสรุปได้ว่า มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ คือ การที่บุคลากรมีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นมิตร เป็นกันเอง เปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน ยอมรับซึ่งกัน และกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2. วัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ – เนือยชา (Passive – Defensive Styles) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกเชื่อว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องไม่มีการรุกรานในความปลอดภัยกัน คือ มุ่งเน้นความปลอดภัยของบุคลากร ซึ่งมีลักษณะพื้นฐาน 4 ด้าน คือ

1) การเน้นการเห็นพ้องด้วย คือ องค์กรที่มีลักษณะที่บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้ง มีความคิดเห็นคล้อยตามกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

2) การเน้นกฎระเบียบ คือ องค์กรที่มีลักษณะอนุรักษ์นิยมมีแบบแผนปฏิบัติเป็นระเบียบด้วยระบบราชการมีความเคร่งครัดในระเบียบปฏิบัติ

3) การเน้นการพึ่งพาองค์กรลักษณะที่มีสายงานบังคับบัญชาควบคุม การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำ บุคลากรไม่ทราบเป้าหมายขององค์กรและตนเอง ลักษณะของผู้ตาม คือ จะเป็นผู้ตามที่ดี

4) การเน้นการหลีกเลี่ยง คือ องค์กรที่มีลักษณะที่เน้นการลงโทษเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด บุคลากรจะถูกตำหนิและรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ดังนั้น บุคลากรปฏิบัติงานโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและความผิดพลาด หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะตั้งรับ – เนือยชา คือ สมาชิกเชื่อว่าการสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน ไม่ควรรุกรานหรือวัฒนธรรมที่เน้นความปลอดภัยไม่ทำร้ายผู้อื่นก่อน

3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว (Aggressive – Defensive Styles) เป็นวัฒนธรรมซึ่งสมาชิกคาดหวังที่จะทำงานในแนวทางที่เน้นงานและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร มีลักษณะพื้นฐาน 4 ด้าน คือ

1) การเน้นการเห็นตรงกันข้าม คือ องค์การที่มีลักษณะเน้นการเจรจาต่อรอง ต้องมีการเผชิญหน้าและแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผน บุคลากรจะมีความขัดแย้ง และไม่ไว้วางใจในบุคคลอื่นชอบต่อต้านในทุกๆสิ่ง

2) การเน้นอำนาจ คือ องค์การที่มีลักษณะเน้นอำนาจหน้าที่บทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล บุคลากรมีความต้องการอำนาจเพื่อความรู้สึกมั่นคง ชอบเป็นผู้นิเทศสอนงานและควบคุมบุคคลอื่น

3) การเน้นการแข่งขัน คือ องค์การที่มีลักษณะที่ต้องการมีการแพ้ชนะ ต้องการการแข่งขันเพื่อให้เห็นเหนือกว่าบุคคลอื่น และรักษาความมีคุณค่าของตนเองจากการวัดผลสำเร็จของงาน

4) การเน้นความสมบูรณ์แบบ คือ องค์การที่มีลักษณะการทำงานที่ยึดมั่นในระบบ งานแต่ได้เป้าหมายขององค์การน้อย ปฏิบัติงานได้ละเอียดแต่ได้รับผลงานน้อยและต้องใช้เวลามากเป็นการปฏิบัติงานที่มีระเบียบ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว คือ วัฒนธรรมซึ่งสมาชิกคาดหวังที่จะเน้นงานและเน้นความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร ยึดมั่นในระบบ รักษาความมีคุณค่าขององค์การจากการวัดผลสำเร็จในการทำงาน

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นการพัฒนาของตนและโดยตน (of self and by self) เพื่อการนำไปสู่เป้าหมาย

เพลดเดอร์ และบอยเดลล์ (Pedler & Boydell, 1981, p. 7) ให้ความหมายของคำว่า โดยตนเป็นการกระทำด้วยตนเอง ถ้าเป็นการเรียนรู้ก็เป็นการเรียนรู้โดยไม่มีครู การศึกษาเอกเทศ การเรียนทางไกล ฯลฯ และเรียนรับผิดชอบในการตัดสินใจในทุกๆระดับของกระบวนการเรียนรู้

การพัฒนาตน = การพัฒนาคน + การพัฒนาโดยตน (Self-Development=of self + by self)

การพัฒนาตน เป็นการพัฒนามุคคิลซึ่งแตกต่างไปจากการพัฒนาองค์การหรือธุรกิจ เป็นการพัฒนาที่เป็นการริเริ่มด้วยตนเอง (self-initiated) ซึ่งจะต้องทำด้วยตนเอง เป็นความรับผิดชอบ

ของผู้พัฒนา ผู้พัฒนาที่มีอิสระ และมีความรับผิดชอบที่จะเลือกว่าจะพัฒนาอะไร เมื่อไร อย่างไร และ รับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากการตัดสินใจเหล่านั้น

นิยามของการพัฒนาตนเองมี 2 มิติ เพดเดอร์ (Pedler, 1990, p. 6) กล่าวคือ

1. โดยตน (By self) หมายถึง มิติที่ผู้พัฒนาควบคุมและชี้แนะทิศทางของตน (self direction) เพิ่มพลังอำนาจให้กับตน และลดอำนาจของผู้ฝึกผู้เชี่ยวชาญ และอำนาจภายนอก

2. ของตน (Of self) หมายถึงมิติการเจริญเติบโตส่วนบุคคลหรือการพัฒนาให้เต็ม ศักยภาพมีนักวิชาการ กล่าวถึงความหมายของ การพัฒนาตนเองว่า ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Self-development แต่ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าพัฒนาตนเอง และมักใช้แทนกันบ่อยๆ ได้แก่ การปรับปรุงตน (Self-improvement) การบริหารตน (Self-management) และการปรับตน (Self-modification) ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและ เป้าหมาย เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิต อย่างสันติสุขของตน และเห็นว่าบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือ ปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วย ส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

สุชาวดี สิทธิเลิศ (2550, น. 37) ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเองหมายถึงกระบวนการ ปรับ เปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเอง และใน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปกติสุขในการดำรงชีวิต

ตรีพร ชุมศรี (2548, น. 33) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคล พัฒนาขีดความสามารถของตน โดยผ่านการจัดการและความพยายามของตนเอง โดยสามารถปรับปรุง แก้ไขตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับ ฝึชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กรและการพัฒนาตน

บุญเลิศ ราโชติ (2548, น. 47) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การที่มนุษย์พยายามสังเกต ศึกษาค้นพบตนเอง รู้จักยอมรับตนเองแล้วหาแนวทางปรับปรุงตนเองหรือ พัฒนาตนเองให้เป็นไปตามวิธีการ กระบวนการและขั้นตอนต่างๆ การพัฒนาตนเองคือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ วิชาชีพ และพัฒนาด้านจิตใจของบุคคลให้ควบคู่กันไปกับการพัฒนาใน ด้านวัตถุ

สุวิมล ว่องวานิช (2548, น. 39) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความ ต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถที่

มากขึ้น หรือสูงขึ้นให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยความต้องการของบุคคลเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

แมกกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992, p. 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ มีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ รับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่คุณเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไร และมีวิธีเรียนรู้อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งที่คุณต้องการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (ม.ป.ป., น. 18) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบ ขั้นตอนการพัฒนาจะเริ่มจากศักยภาพระดับหนึ่งไปยังระดับที่สูงกว่า คุณลักษณะสำหรับการพัฒนาตนเอง คือจาก

1. การฝึกทักษะการสื่อความหมาย
2. การได้รับความรู้ และ
3. การปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลและประเทศชาติ

วิรัชตร สุบุญโญ (2548, น. 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์ประโยชน์แก่สังคม ทั้งที่เกิดจากกระบวนการทางการศึกษา อบรมหรือที่เกิดจากแรง จูงใจภายในของตนเอง

อนูรี แก้วแว่น้อย และคณะ (2548, น. 94) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้นำตนเองให้เจริญขึ้น ดีขึ้น ก้าวหน้าขึ้น ซึ่งในการทำให้นตนเองดีขึ้นหรือเจริญขึ้นนั้นเป็นการพัฒนาทั้งร่างกายและจิตใจ

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง (2548, น. 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองหมายถึง พัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวตนของบุคคล ให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่เจริญขึ้น การทำความเจริญนั้นต้องถูกต้องตามหลักศีลธรรม โดยเน้นทางด้านพัฒนาจิตใจเพื่อให้เกิดความปรกติสุขในการดำรงชีวิต

นฤมล สุ่มสวัสดิ์ (2549, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถ ขยายความเฉลียวฉลาด สติปัญญาเพื่อให้มีความก้าวหน้าในชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้ชีวิตมีความหมายและความพึงพอใจ อาจพัฒนาโดยตนเองนำตนเอง หรือมีคนอื่นมาทำให้พัฒนาด้วยการให้การกระตุ้นจูงใจให้การสนับสนุน แต่ในท้ายที่สุดก็คือเพิ่มความสามารถให้แก่ตน

วินิรณี ทศนะเทพ (2549, น. 89) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การทำให้เจริญขึ้นหรือดีขึ้น ซึ่งในการพัฒนาตนเองนั้นหากดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีหลักการ ก็จะสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสประสบความสำเร็จได้ไม่ยากนัก

สมใจ ลักษณะ (2549, น. 81) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง (self development) หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้างเกี่ยวกับตนเองเพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือการมีชีวิตที่มีคุณภาพมีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและมีความสุข

ไพศาล ไกรสิงห์ (อ้างถึงใน ภูมิชัย ทิพนตร, 2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงการที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตน ด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้และการพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพของตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจและสังคมเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่าง สันติสุข

(Stewart, 1996, p. 171) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง

แซงกี้ (Senge, 1990) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า

1. เป็นวินัยเป็นการฝึกรอบตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญเพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น

2. เป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญ ต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร

3. เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (personal vision)

4. รักษาความตึงอย่างสร้างสรรค์ (creative tension)

5. ความมีพลังแห่งความตั้งใจ (will power) ที่จะพัฒนาตนเอง

ยอร์ช และบรีฟ (George & Brief, 1992, p. 310) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเองโดยการค้นคว้าเพิ่มเติมการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานการเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น

แซงวูเบอร์รี่ (Swanbury, 1995, p. 83) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง หมายถึงการศึกษาบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองมีความรู้ในเรื่องเทคนิค และวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้นๆ

จากความหมายสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยการค้นคว้า เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเองให้มีศักยภาพและทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของคนที่ให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2.2.2 หลักการ แนวคิดในการพัฒนาตนเอง

มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองโดยการเปลี่ยนแปลงตนเองจากที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่การมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณภาพ โดยอาศัยการบริหารจัดการภายใต้ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความงอกงามและเพิ่มความสมบูรณ์ในชีวิตบุคคลนั้น มีนักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้หลายท่าน จึงขอเสนอแนวคิดดังกล่าว ไว้ดังนี้

บรูเนอร์ (Bruner, 1971 p. 243) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเรียนรู้แล้วทำให้เกิดการพัฒนา ด้านพฤติกรรม ของมนุษย์ ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้วยตนเอง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ นอกจากจะเกิดขึ้นในตัวเองแล้ว ยังจะเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมด้วย

2. ผู้เรียนแต่ละคนมีประสบการณ์และพื้นฐานความรู้แตกต่างกันการเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการที่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งใหม่ที่พบใหม่กับประสบการณ์และมีความหมายใหม่

3. พัฒนาการทางเชาว์ปัญญาจะเห็นได้ชัดเจน โดยผู้เรียนสามารถรับสิ่งเร้าที่เลือกได้หลายอย่างพร้อมๆ กัน

แมกกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองของบุคคลนั้นต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการ ซึ่งต้องมีลำดับหรือขั้นตอนต่อเนื่องกันไป กระบวนการในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) การพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเข้าใจองค์การและการทำงาน ดังนั้นความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากบุคคลไม่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง บุคคลต้องการเรียนรู้ จะรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ ดังนั้นในการพัฒนาตนเองต้องเริ่มต้นจากการสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง ซึ่งอาจจะเกิดจากความรู้สึกไม่สะดวกสบายกับการทำงานของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ทำไมอยากมีความก้าวหน้าหรือชอบสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งขั้นตอนนี้เรียกว่า การสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข การสำรวจตนเองเริ่มจากการรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะต้องการสิ่งบางอย่างมากขึ้น หรือต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น แนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมีหลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับเพื่อนผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นนำมาคิดวิเคราะห์ หรือการไปสนทนากับผู้รู้หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเอง หรือค้นหาข้อบกพร่องด้วยตนเองเพื่อการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองต่อไป

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goals setting) เมื่อวิเคราะห์การสำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเองว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตนเองในการทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บางครั้งต้องเผชิญกับความเสี่ยงเล็กน้อยๆ ที่พิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตของตนหรือผู้อื่น เป็นความเสี่ยงที่ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) ภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นได้โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้จะเกิดขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการจะรู้ การฝึกซ้อม การฝึกฝนกับเพื่อนๆ ในรูปแบบต่างๆ

5. การสรรหามุบุคคลที่จะขอความช่วยเหลือ (Recruit other people) การสรรหา หรือการแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ เราเรียกบุคคลนี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้เพื่อช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and perseverance) ในระหว่าง การเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความพากเพียร พยายาม มานะ อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้อง เผชิญ ท่วมเทและใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ไม่ให้สูญเปล่าเพื่อทำให้บรรลุความสำเร็จในที่สุด

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลของการกระทำเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับ ตนเองบ้าง ซึ่งอาจกระทำโดยการให้คะแนนตัวเอง และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

ลิปพิต (Lippitt, 1976, p. 4) กล่าวถึงแนวคิด ในการพัฒนาตนเองของบุคคลใน องค์การว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของคนในองค์การ การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและการเติบโตซึ่งเป็น ผลงานมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเรา และการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

คาสเต็ตเตอร์ (Casterter, 1979, p. 271) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการพัฒนาตนเองโดย ผ่านทางมิติของการพัฒนาบุคคลกรว่า การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคคลกร ทุกคนจะสามารถ ก่อให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นในแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของ แต่ละหน้าที่อีกด้วย

ปีเตอร์สัน และทราซี (Peterson & Tracy, 1979, p. 227) กล่าวถึงแนวคิดในการ พัฒนาตนเองของมนุษย์ในองค์การ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการ ระยะเวลา ของการเรียนรู้ที่ยาวนาน และไม่ใช่เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการเช่นเดียวกับการฝึกอบรมซึ่งมี ระยะเวลาอันสั้นแต่เพียงอย่างเดียว

เวลล์รีด (2552, เว็บไซท์) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้านจนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆ อีก
2. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ใน บางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึกและ การกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

3. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองคือ การที่บุคคลมีความคิดติดยึด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อ ตนเอง

4. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องเมื่อ พบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเป็นสิ่งสำคัญที่ ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, น. 90-93) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง พัฒนาดน ด้านที่สอง พัฒนาคน และด้านที่สาม คือ พัฒนางานในด้านการพัฒนาตนเองนั้นประกอบไปด้วย

1. การรู้จักคุณค่าในตนเอง เข้าใจตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

2. การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส และมีความสามารถในการปรับตัว

3. การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม

4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

บอยเดลล์ (Boydell, 1985) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลความสามารถและความรู้สึกใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง

ปีเตอร์ เซ็งเก้ (1990) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง (Personal Mastery) ว่าเป็นวินัยเป็นการฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เพื่อขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เป็นสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตัวบุคคลและต่อองค์กร เห็นภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้นมา (Personal vision) รักษาความตึงอย่างสร้างสรรค์ (Creative tension) และมีความพลังแห่งความตั้งใจ (will power) ที่จะพัฒนาตนเองให้รอบรู้

ปรีชา ธรรมมา (2551, น. 24) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ อิริคสัน (Erikson's Concept of Self Development) ว่าเป็นการพัฒนาตนด้านจิตสังคม อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบังเกิดขึ้นกับบุคคลที่ประสบภาวะวิกฤตในลำดับขั้นตอนต่างๆ ของชีวิต ตั้งแต่วัยต้นจนกระทั่งถึงวัยสุดท้าย โดยเชื่อว่าการพัฒนาตนจะดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ของชีวิต โดยมีพันธกรรมเป็นตัวกำหนด ส่วนลักษณะทางด้านวัฒนธรรมของแต่ละคน จะเป็นตัวกำหนดวิถีหรือแนวทางแก้ไขวิกฤตทางพัฒนาการในขั้นตอนต่างๆ

คริส อาร์จิริส (Chris Argyris, 1957, p. 50) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองซึ่งเน้นวุฒิภาวะของคนทั่วไปเกี่ยวกับธรรมชาติของคนเพิ่มเติมว่า ชีวิตตั้งแต่ก่อนเป็นมนุษย์แล้วเกิดเป็นทารกจนถึงเป็นผู้ใหญ่ได้มีการพัฒนาการมาเป็นลำดับ จากสภาวะที่เป็นฝ่ายรับต้องพึ่งพาไม่รู้จักตนเอง ขอมทำตามคำสั่ง มีความปรารถนาประพฤติปฏิบัติตามทางเลือกจำกัดและมีการพัฒนาต่อไปในทางที่มีวุฒิภาวะ มีสภาพจิตใจที่ดี มีพฤติกรรมที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ได้เพิ่มขึ้น พึ่งพา

ตนเอง รู้ตัว ควบคุมตัวเองได้ มีความต้องการอยู่ในสถานะเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือเหนือกว่าผู้อื่น มีความคิดที่กว้างไกล มีความสนใจลึกซึ้งขึ้น และมีความสามารถประพฤติปฏิบัติตามความต้องการตนเอง

ซิดชม สฤญฎีราชโยธิน (อ้างถึงใน จุริรัตน์ พินิจมนตรี, 2553, น. 57) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร มีการฝึกอบรม (Training) ซึ่งจะช่วยในด้านการพัฒนาความรู้ แนวคิดให้กว้างขวางขึ้น การประชุม และการเข้าร่วมประชุมเพื่อมีบทบาทในคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

สตูปล์ และลาฟเฟอร์ตี้ (Stoops & Rafferty, 1977, p. 433) กล่าวว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนอาจทำได้หลายวิธี

1. การศึกษาจากสถาบันในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยการพัฒนาครูที่โรงเรียนในการบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ
2. การลาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัยในภาคฤดูร้อนหรือลาศึกษาต่อในภาคปกติ
3. การดูงาน เป็นการหาประสบการณ์จากโรงเรียนอื่นๆ
4. การพบปะกันระหว่างครู โดยส่งเสริมให้ครูที่สอนในระดับเดียวกันพบปะหารือกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
5. การเยี่ยมเยียนระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน
6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

กนกวรรณ ครูทบทมิ (2552, น. 35) ได้กล่าวว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาให้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา หรือศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นๆ หรือโรงเรียนจัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้พร้อมนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนางานในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

อารี พันธุ์ณี (อ้างถึงใน จุริรัตน์ พินิจมนตรี, 2553, น. 58) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองของครูเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถพัฒนาความเป็นปัญญาเลิศแก่ผู้เรียนไว้ ดังนี้

1. รู้และเข้าใจวิธีการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้
2. ต้องเป็นผู้ที่ใจกว้างพอ ยอมรับความคิดใหม่ๆ ไม่จำกัดอยู่แต่เพียงความคิดของตนเองเท่านั้น

3. มีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าสำรวจสิ่งต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เช่น เอกสารหลักสูตร วิธีการสอน ตำรา วัสดุอุปกรณ์

4. ต้องหมั่นศึกษาใฝ่หาความรู้ เพื่อประเทืองสติปัญญาของตน

5. ฝึกจิตใจให้เป็นคนมีจิตใจกว้างและไม่ขลาดกลัวที่จะเผชิญและยอมรับความจริง

6. ต้องพัฒนาความสนใจให้เป็นผู้ที่มีความสนใจรอบด้าน สนใจกิจกรรมต่างๆ หลากๆ อย่าง

7. พัฒนาความสามารถในการอ่านทั้งความรู้ในสาขาวิชาชีพ และข่าวสารบ้านเมือง

8. ควรเป็นคนที่มีความว่องไว กระฉับกระเฉง และปรับตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ได้อย่างดี

9. ต้องมีความเชื่อว่า “การศึกษาไม่ได้จบสิ้นเมื่อครูก้าวออกจากห้องเรียน แต่การศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต” ฉะนั้นครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมอยู่เสมอ

10. ต้องให้ความสนใจกับนักเรียนอย่างจริงจังโดยการให้ความเอาใจใส่ ศึกษาสังเกต เด็กอย่างละเอียดถี่ถ้วน

11. ควรสนใจและร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างกระตือรือร้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบ้านกับโรงเรียน

จากแนวคิดการพัฒนาตนเอง คือ การที่ทำให้ตนเองดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เกิดจากการที่บุคคล ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น โดยเริ่มจากความต้องการการเรียนรู้ การวินิจฉัย ตนเองให้ทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเพื่อหาทางปรับปรุง และตั้งเป้าหมายไว้ การเรียนรู้ การ ฝึกอบรม พร้อมกับแสวงหาให้ไปถึงเป้าหมายของตนเอง

2.2.3 รูปแบบในการพัฒนาตนเองของครู

รูปแบบในการพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความเจริญส่วนบุคคลเพื่อนำเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้อย่างเต็มที่ กิจกรรมนั้นๆ นอกจากจะสนองความต้องการส่วนบุคคลแล้ว ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้สูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมแก่องค์กร สังคม และประเทศชาติ กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาตนเองมีทั้งกิจกรรมที่นำมาใช้โดยตรง และสามารถประยุกต์ใช้กับการพัฒนาตนเองได้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบในการพัฒนาตนเองจาก (สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550, น. 17-19) มีรายละเอียดดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการศึกษาของบุคคลโดยเริ่มจากความตั้งใจที่อยากจะเรียนรู้ อันเกิดจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเอง ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย วิธีการเรียนรู้ เลือกแหล่งข้อมูลที่จะศึกษารวมทั้งการวัดและประเมินผลด้วยตนเอง(สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550, น. 17-19)

โนเรส (Knowles, 1975, p. 18) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนคิดริเริ่มการเรียนเอง โดยวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตนกำหนดเป้าหมาย และสื่อการเรียน ติดต่อกับบุคคลอื่น หาแหล่งความรู้เลือกใช้ยุทธวิธีการเรียนรู้เสริมแผนการเรียนรู้ และประเมินผลการเรียนของตนซึ่งอาจจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม

ทอช (Tough, 1978, p. 114) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองว่า เป็นการกำหนดหน่วยในการวัดปริมาณการเรียนรู้ด้วยตนเองเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ใช้เวลารวมกันตั้งแต่ 7 ชั่วโมงขึ้นไป ถือว่าเป็น 1 โครงการเรียน และเมื่อเรียนแล้วผู้เรียนควรจะได้รับความรู้ เกิดทัศนคติ รับผิดชอบ หรือสามารถที่จะก่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้นั้นๆ ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองอาจจะเกิดขึ้นได้จากการใช้บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาด้วยตนเอง เช่น การอ่านเอง คิดเอง ทดลอง หรือปฏิบัติหรือค้นคว้าด้วยตนเอง

กริฟฟิน (Griffin, 1983, p. 153) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะของบุคคล โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนรู้ ความสามารถในการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลการเรียนรู้ของตน

บรูคฟิลด์ (Brookfield, 1984, p. 61) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการแสวงหาความรู้โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนที่ชัดเจน ควบคุมกิจกรรมการเรียนของตนในด้านเนื้อหาและวิธีการเรียน ซึ่งอาจขอความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น การกำหนดและใช้หนังสือประกอบการเรียนหรือบทความต่างๆ จากบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ทิสนา แคมมณี (2547, น. 125-16) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การให้โอกาสผู้เรียนวางแผนการเรียนด้วยตนเอง ซึ่งครอบคลุมการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของตน การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การเลือกวิธีการเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งความรู้ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการประเมินตนเองโดยครูอยู่ในฐานะกัลยาณมิตร ทำหน้าที่กระตุ้นและให้คำปรึกษาผู้เรียนในการวินิจฉัยความต้องการกำหนด

วัตถุประสงค์ ออกแบบการเรียนรู้ และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ แหล่งข้อมูล รวมทั้งร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียน และติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย

อมรรัตน์ ปักโคนง (2548, น.63) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่สามารถใช้ได้ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากระบบสื่อสารมวลชนประเภทต่างๆ หรือศึกษาหาความรู้จากภูมิปัญญาพื้นบ้านภายในชุมชนเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถทำได้โดยมีครูผู้สอน หรือไม่มีครูผู้สอนก็ได้ การเรียนรู้ด้วยตนเองจะได้ผลมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้เรียนเป็นสำคัญ

จุริรัตน์ พินิจมนตรี (2554, น. 68) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการและความถนัด โดยมีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ และการประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้

สเคเจอร์ (Skager, 1977, p. 133) ให้ความหมาย การเรียนรู้ด้วยตนเอง ว่าเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนบุคคล ผู้เรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการวางแผนการบริหารจัดการและการประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ของตนเองและในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมมือกัน

บรอกเคท และเฮมสตรา (Brockett & Heimstra, 1991, pp. 24-25) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความอยากรู้ อยากรเรียน ซึ่งผู้เรียนจะวางแผนการเรียนนั้นด้วยตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้แหล่งความรู้ รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองในปัจจุบัน มีการปฏิบัติกันอย่างกว้างขวางในสถานศึกษาทุกระดับ ในการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องมุ่งสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ทันเหตุการณ์ และเป็นพื้นฐานในการเรียนของตนในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ ดังนี้ โนเรส (Knowles, 1975, pp. 14 – 17)

1. การเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถฝึกให้ผู้เรียนพึ่งพาตนเอง และสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้ การเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การเรียนรู้ด้วยตนเองและการพึ่งพาตนเองจะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในซึ่งสามารถกระตุ้นความต้องการที่จะเรียนรู้

2. การเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองได้ให้เรียนรู้ได้ดี

3. ผู้ที่เริ่มเรียนด้วยความคิดของตนเองเรียนอย่างตั้งใจ และจะเรียนได้มากกว่าดีกว่าที่เป็นเพียงผู้รับหรือรอให้ผู้สอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้เท่านั้น

4. นวัตกรรมใหม่ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิด (Open Classroom) การเรียนแบบไม่มีชั้น (Non – grade School) ศูนย์บริการทางวิชาการ (Learning Resource Center) การศึกษาอย่างอิสระ (Independent Study) การเรียนนอกระบบโรงเรียน (Nontraditional Study Program) การศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิด (University – Without – Walls) เป็นต้น ซึ่งรูปแบบการศึกษาเหล่านี้ล้วนแต่ผลักดันการระมัดชอบไปที่ผู้เรียนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง

5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นความอยู่รอดของชีวิตในฐานะที่เป็นบุคคลและเผ่าพันธุ์มนุษย์ เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงๆ เกิดขึ้นเสมอ ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ทางการศึกษาอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (A Lifelong Process)

จากแนวคิดความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือทำให้ตนเองมีความรู้ โดยเลือกวิธีการหาความรู้ด้วยตนเองโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมในการเรียนรู้ให้ตนเองได้รับความรู้ ความสามารถของตนเองในการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองมากที่สุด ซึ่งการเรียนรู้ที่เรียนตลอดได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากข้อมูล ข่าวสารต่างๆ สร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง

2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นของกลุ่มบุคคล ซึ่งจะมีการจำกัดสมาชิกของแต่ละกลุ่ม โดยจะศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามความต้องการหรือความสนใจของสมาชิกในกลุ่มมีการวัดประเมินผลเป็นกลุ่ม(สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550, น. 17-19)

บรอกเคท และเฮมสตรา (Brockett & Heimstra, 1991, p. 24) กล่าวว่า การเรียนรู้จากกลุ่ม (collaborative learning) เป็นการเรียนรู้จากสังคม กลุ่มเพื่อน เช่น การพบปะพูดคุย การถ่ายทอดทางความคิด และประสบการณ์จากกลุ่มเพื่อนที่ได้สัมผัสและถ่ายทอดมา

วูดค็อก (Woodcock, 1989, p. 8) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมคือ การทำงานที่แต่ละคนบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าการที่จะทำงานตามลำพัง

บริลล์ (Brill, 1979, p. 22) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมคือ การรวมกลุ่มทำงาน ซึ่งมีความชำนาญเฉพาะแต่ละบุคคล โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีความร่วมมือกันตัดสินใจร่วมกัน และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

นพภัศสร โกสินทร์จิตต์ (2548, น. 20-21) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง

1. ทุกคนช่วยกันผลักดันไปในทิศทางเดียวกัน
2. ทุกคนผลักดันในส่วนของตน
3. การได้รับสิ่งสนับสนุนเมื่อต้องการ
4. การที่มีคนยอมรับในความสามารถของคุณ
5. การละเว้นในการทำสิ่งที่เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว
6. การได้รับความช่วยเหลือเฉพาะเวลาที่ต้องการเท่านั้น
7. ความรู้สึกดีใจที่ได้พบวิสาสะกับเพื่อนร่วมงานในงานที่ทำ
8. ทุกคนช่วยกันแก้ไขวิกฤตการณ์
9. ทุกคนรับมือกับวิกฤตการณ์โดยปราศจากเสียงบ่น
10. การยินดีต่อความสำเร็จและเห็นใจในความปราชัยของผู้อื่น
11. การรับผลแห่งความสำเร็จและความล้มเหลวร่วมกัน
12. การมีอนาคตที่น่าตื่นเต้นร่วมกัน
13. ความรู้สึกพอใจที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานให้เป็นอย่างดี
14. การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เขาพอจะให้ได้

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นกลุ่มหมายถึง การที่กลุ่มมาคนมาทำงานร่วมกัน เรียนรู้ด้วยกันมีชำนาญเฉพาะแต่ละบุคคล กำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร อุปสรรคและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรคระหว่างองค์กร โดยที่ไม่จำเป็นต้องอยู่ในองค์กรเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550, น. 17-19)

ลี (Lee, 2001) ให้ความหมายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่าเป็นกิจกรรมในการถ่ายทอดหรือเผยแพร่ความรู้จากคนหนึ่ง กลุ่มหนึ่งหรือองค์กรหนึ่งกับคนอื่น กลุ่มอื่นหรือองค์กรอื่น

ประพนธ์ ฝาสุกยี่ด (2553) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) หมายถึงการแบ่งปันความรู้เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดและยากที่สุดในกระบวนการจัดการความรู้ เพราะจะต้องสร้าง

วัฒนธรรมให้คนยินยอมพร้อมใจที่จะแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน โดยไม่หวังวิชา การจัดการความรู้ จึงเป็นการบริหารที่จะทำให้เกิดเหตุปัจจัย และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม สนับสนุนให้คนที่พร้อมจะ แบ่งปันความรู้

อริดิชวีริ เพจ และเวนทลิง (Aridichvili, Page & Wentling, 2003) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันทั้งความรู้ที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคลและความรู้ที่เห็น ได้ชัด ร่วมกันสร้างความรู้ใหม่ ซึ่งจะต้องประกอบด้วยการให้และการรับความรู้

คอนเนลลี่ และเคลโลเวย์ (Connelly & Kelloway, 2003) ให้ความหมายว่า เป็นการ จัดการพฤติกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือช่วยเหลือแบ่งปันกับบุคคลอื่น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ หมายถึง การแบ่งปันความรู้ ถ่ายทอดความรู้จากคนกลุ่มหนึ่งกับอีกกลุ่มหนึ่ง องค์การหนึ่งสู่องค์การหนึ่ง เกิดความรู้ใหม่เพื่อ ให้ บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเกิดประสิทธิภาพในกระบวนการความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนกัน

4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หมายถึง การสร้างความรู้ความสามารถทัศนคติ ทักษะ ความคิด ค่านิยม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง แสวงหาคำตอบ และลง มือปฏิบัติจริง ทั้งในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง โดยมีการวิพากษ์วิจารณ์ การอภิปราย การไตร่ตรองและสะท้อนความคิดของตนเองออกมา (สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550, น. 17-19)

พันธ์ประภา พูนสิน (2552) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หมายถึง การสอนที่มุ่งจัด กิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต เหมาะสมกับความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน โดยให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอนจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

อำนาจ วัชรจินดา (2554) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งเป็นการ เรียนรู้ในลักษณะกลุ่มย่อยที่มีการนำปัญหาที่กลุ่มสนใจและมีผลกระทบต่อทั้งกลุ่มและองค์กรมาเข้าสู่ กระบวนการแก้ปัญหาและการพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาและนำไปลงมือปฏิบัติการแก้ไขปัญหาลงจริง โดยลักษณะเฉพาะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หมายถึง การสร้างความรู้ การ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จากสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง โดยการแก้ปัญหา และลงมือ ปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาลงจริงจากการปฏิบัติ

5. การวิจัยหมายถึง กระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลัก วิชาอาศัยหลักการเหตุผลที่รอบคอบรัดกุมละเอียด เชื่อถือได้ และนำไปเป็นหลักการ ทฤษฎี หรือข้อ

ปฏิบัติได้ (สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550, น. 17-19)

ประสงค์ โสมราช (2554, น. 44) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่ครูเป็นผู้ที่ดึงปัญหาในการเรียนการสอนออกมาแล้วแสวงหาข้อมูลเพื่อมาแก้ปัญหาด้วยวิธีการทางวิจัยในชั้นเรียนอย่างเรียบง่าย ขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบเชื่อถือได้

คงศักดิ์ ธาตุทอง (อ้างถึงใน ประสงค์ โสมราช, 2554, น.39) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือ กระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทชั้นเรียนเป็นได้ทั้งการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

สถาบันพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548, น. 15-16) กล่าวถึงการวิจัยชั้นเรียนอย่างง่ายเป็นกระบวนการที่ครูเป็นผู้ที่ดึงปัญหาในการเรียนการสอนออกมาแล้ว แสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการทางวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย และมีขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการทางวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย และมีขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบได้

ทัศนีย์ กงจักร (2549, น. 25) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนของครูนั้นเป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แล้วทำการปรับปรุง แก้ไข มีการพัฒนาและนำสู่การปฏิบัติ นำข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

กัสกี (Guskey, 2000 , pp. 22-28) กล่าวว่า วิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับ โจทย์ หรือคำถามบางอย่างช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปวิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้นตอน

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546, น. 5) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือ วิจัยที่กระทำโดยครูผู้สอนเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการเรียนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ชาติรี สาราญ (อ้างถึงใน ผกาพรรณ ศิริสานต์, 2551, น. 22) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือการทดลองยุทธวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาของครูผู้สอนใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนภายในห้องเรียน โดยครูเป็นผู้กระทำการวิจัยและใช้ผลการวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้สอน

ครุรักษ์ กิรมย์รักษ์ (2546, น. 9-10) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาการปฏิบัติงานของครูและพัฒนาวิชาชีพครูครูผู้สอนมีความจำเป็นต้องทำการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อตอบสนองและแก้ปัญหาความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านศักยภาพส่วนตัว และสภาพแวดล้อม นอกจากนี้การพัฒนาหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และต้องจัดเหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน ดังนั้นการวิจัยในชั้นเรียนก็จำเป็นต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องควบคู่กันไปด้วย

สุวิมล ว่องวานิช (2547, น. 15) ได้กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนและกล่าวถึง ความสำคัญในการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมด้วยตัวของครูผู้สอน มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอนให้เกิดผลดีที่สุดในตัวของตัวเองซึ่งการวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการสอนด้วยการวิจัย โดยการนำนวัตกรรม เทคนิค หรือวิธีการที่มีคุณภาพ ผ่านกระบวนการวิจัยที่น่าเชื่อถือได้มาแล้วมาใช้แก้ปัญหาในชั้นเรียนโดยตรง อันจะมีผลทำให้การเรียนการสอน บรรลุผลตามจุดประสงค์ที่วางไว้
 2. เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้นและยังเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู
 3. เป็นการเผยแพร่ความรู้จากการปฏิบัติจริง อันเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 4. เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าด้านการวิจัยทางการศึกษา และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้นได้
 5. เป็นการส่งเสริมหรือพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน
- จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การวิจัย หมายถึง กระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชา อาศัยหลักเหตุผลที่รอบคอบรัดกุมละเอียดและเชื่อถือได้ และนำไปเป็นหลักการ ทฤษฎี หรือข้อปฏิบัติ ส่งเสริม สนับสนุนในการศึกษา ค้นคว้าในการหาข้อมูล
6. การศึกษาต่อ หมายถึง บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศหลังจากที่ทำงานมาพอสมควร เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นรากฐานจะเข้าใจปัญหาต่อไป ผู้ที่จะไป

ศึกษาต่อมีโอกาสดำเนินการที่ตนเองกระทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ

ดังนั้น การศึกษาต่อเป็นการเข้ารับการศึกษาคือในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชนโดยใช้เวลาของราชการและเวลานอกราชการทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้มีวุฒิที่สูงขึ้นหรือเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550, น. 17-19)

อำนาจ กิจเจริญ (2547, น. 22) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึงการศึกษานอกระบบเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาทั้งในและนอกประเทศหลังจากที่ได้ทำงานมานานพอสมควรแล้ว เพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานจะเข้าไปปัญหาต่อไป ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสดำเนินการที่ตัวเองได้กระทำไปแล้วและมีโอกาสที่จะใช้เวลา และความรู้นี้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้น

สถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548, น. 15-16) กล่าวถึงการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นเป็นการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้และคุณวุฒิของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

ประสงค์ โสมราช (2554, น. 44) กล่าวว่าการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้และคุณวุฒิของครูและบุคลากรทางการศึกษา

แมคบีซ (McBeath, 1997, p. 212) กล่าวว่า การศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่นและอ่านวารสารทางวิชาชีพ

ปพนสรรรค์ โพธิพิทักษ์ (2550, น. 126-128) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาวិชาการด้านต่างๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มวุฒิทางการศึกษา อาจจะเป็นการศึกษาในระบบหรือการศึกษานอกระบบ

นิตยา กัณณิการณ (2553, น. 23) กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งเพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ในส่วนของกรุงเทพมหานครเองอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ทั้งนอกเวลาทำงานและการใช้เวลาบางส่วนของการทำงาน ทั้งนี้ต้องเป็นตามนโยบายและระเบียบของทางราชการด้วย

ดอกไม้ อุดอ่อง (2548, น. 37) กล่าวว่า การศึกษาต่อคือ การได้รับการเพิ่มวุฒิให้มีความรู้เพิ่มขึ้นมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554, น. 25) กล่าวว่า การศึกษาต่อคือ การเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยให้การศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อเนื่องทั้งในระยะยาวและระยะสั้น เช่น การเรียนต่อโท โดยใช้งบประมาณของหน่วยงานและให้วิธีการติดตามผลและวัดผลการฝึกอบรม การศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นการให้การศึกษา

อมรรัตน์ ปักโคนัง (2548, น.50) กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นสิ่งที่ช่วยให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ เจตคติ และเพิ่มขีดความสามารถทางความคิดให้กว้างไกลมากขึ้นซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอนและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

คณินิจ สีดา (2554) กล่าวว่า การศึกษาต่อหมายถึงการเรียนในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้จากที่มีอยู่เดิมให้มีความรู้เพิ่มขึ้นการให้การศึกษาเป็นกิจกรรมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลในองค์กรให้ทำงานดีขึ้น

ธนัญญา วุฒิวนิชย์ (2552, น. 25) กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งเป็นการเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพิ่มทักษะ หรือให้ได้รับความรู้แนวคิดใหม่ๆ ทำให้ทันโลกทันเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ เพื่อศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงาน หลักสูตรอื่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความรู้ใหม่ ผสมผสานกันเพื่อพัฒนาตนเองในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ได้ประสบการณ์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

วิศณี ศิลตระกุล (อ้างถึงใน ศศิธร เวชไชโย, 2553, น. 23) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการศึกษา คือเพื่อพัฒนา สติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และร่างกายของบุคคลให้ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ
2. โครงสร้างของระบบการศึกษา เป็นการกำหนดระดับการศึกษา และการแยกประเภทการศึกษา เพื่อให้มีการประสานงานระหว่างการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษานอกระบบให้สามารถเลื่อนไหลกันได้
3. เนื้อหาสาระของการศึกษา เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. วิธีการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่ควบคู่กันไปกับการพัฒนาหลักสูตร
5. นวัตกรรมทางการศึกษา วิธีการศึกษาแบบเก่าๆ ที่เคยใช้มาอาจได้ประโยชน์น้อย การนำความคิดใหม่ๆ มาใช้จะช่วยให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ปพพ.สรรรค์ โปธิพิทักษ์, 2550, น. 62) กล่าวถึงลักษณะการศึกษาต่อ ดังนี้

1. การศึกษาต่อที่ไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์การศึกษาในมหาวิทยาลัยเปิด

2. การศึกษาต่อเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาทั่วไปทั้งในและต่างประเทศ โดยมีเงื่อนไขการศึกษาแตกต่างกันไป เช่น ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาที่ได้รับเงินเดือนและมีเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษาในการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการหลังจบการศึกษา

3. การศึกษาต่อบางเวลา โดยองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาการทำงาน

กิดานันท์ มลิทอง (อ้างถึงใน ปพพ.สรรรค์ โปธิพิทักษ์, 2550, น. 62) แบ่งประเภทการศึกษายออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การศึกษาในระบบหรือการศึกษาที่มีรูปแบบ (formal education) คือ การศึกษาที่จัดขึ้นในสถาบันต่างๆ กำหนดหลักสูตร และจำนวนปีที่ศึกษาไว้อย่างแน่นอนมีเป้าหมายที่กำหนดไว้ชัดเจน เช่น การศึกษาในโรงเรียน วิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

2. การศึกษานอกระบบหรือการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบ (non-formal education) เป็นการศึกษาที่จัดตามความต้องการของผู้เรียนที่พลาดโอกาสศึกษาในระดับโรงเรียนหรือศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นต่างๆมีเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเช่นการฝีมือหรืออาชีพเสริมต่างๆ

3. การศึกษาอย่างไม่เป็นการหรือการศึกษาดลอดชีวิต (informal education) หรือ (lifelong education) การเรียนรู้ด้วยตนเองในชีวิตประจำวันเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือการศึกษาค้นคว้าอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยตนเอง เป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจหรือไม่มีผู้จัดให้

จากแนวคิด ลักษณะของการศึกษามีหลายรูปแบบแต่ละแบบแต่ละประเภทล้วนแต่เป็นการศึกษาที่ทำให้ผู้ที่ไปศึกษาได้รับความรู้ ทักษะ ความสามารถเพิ่มขึ้นแล้วแต่ว่าใครจะเลือกวิธีการศึกษาแบบใดซึ่งมีประโยชน์ต่อตนเองทั้งสิ้น

1. การอบรม/สัมมนา หมายถึง การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพให้มากขึ้น อันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่งของการพัฒนาตนเอง เพื่อให้

เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้วผู้รับผิดชอบฝึกอบรมต้องมีพื้นฐานทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์แห่งการจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นในการบริหารงานฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรมและประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550, น. 17-19)

อำนาจ กิจเจริญ (2547, น. 22) กล่าวถึงการอบรมคือ กระบวนการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันพึงประสงค์ที่กำหนดไว้ และการฝึกอบรมจัดว่าเป็นการพัฒนาคนให้เกิดการพัฒนาขึ้นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ โดยจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรของกลุ่มและบุคคลเป็นสำคัญ (อำนาจ กิจเจริญ, 2554, น. 22)

สถาบันพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548, น. 15-16) กล่าวถึง การฝึกอบรมเป็นการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและต้องเป็นการฝึกอบรมทางวิชาการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสงค์ โสมราช (2554, น. 45) กล่าวว่า การเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการเป็นการเข้ารับการอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาและต้องเป็นการฝึกอบรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเอง

สมคิด บางโม (2547, น. 14) ให้ความหมายของการฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ

ทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

บีช (Beach, 1980) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และฝึกความชำนาญด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะตามวัตถุประสงค์

กู๊ด (Good, 1973) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการให้ความรู้และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนกับการศึกษาในสถาบันการศึกษาทั่วไป

เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ (อ้างถึงใน จุริรัตน์ พินิจมนตรี, 2553) ได้ให้ความหมาย การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุง และเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญและเจตคติที่เหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเจตคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และทำให้บุคลากร มีความเจริญก้าวหน้าในงาน

แมคบีช (McBeath, 1997, p. 212) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้ทักษะในการทำงานในปัจจุบันหรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้เทคนิคให้ทันสมัยขึ้น

กัสกี (Guskey, 2000, pp. 22-28) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่างๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา

ปพนสรรรค์ โพรพิทักษ์ (2550, น. 126-128) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจความสามารถ ทักษะ ทัศนคติในการปฏิบัติงาน

นิตยา กัณณิการณ (2553, น. 24) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ผลของการเข้ารับการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีระบบ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ เป็นการเพิ่มความรู้ ทัศนคติ

จุริรัตน์ พินิจมนตรี (2554, น. 62) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนให้บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ การเกิดประสบการณ์ เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ รวมถึงการก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น และมี

ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ดียิ่งขึ้น

คอกไม้ อุดอ่อง (2548, น. 37) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงการมีส่วนร่วมหรือการ ได้รับกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ วิชาการ ทักษะและทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น

พัชรินทร์ ราชคมน์ (2554, น. 25) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้ ผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้าน ต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิรัชญา โงกเขา (2556, น. 34) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมที่มุ่ง ใ้บุคคลเกิด ความรู้ ทักษะ การพัฒนา ความชำนาญและประสบการณ์ที่เหมาะสม จนทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้

อมรรัตน์ ปักโคนง (2548, น. 54) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงการพัฒนา หรือ ฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นและนำความรู้ที่พัฒนางาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

คณินิจ สีดา (2554) การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ เพื่อให้การปฏิบัติงานใน หน้าที่บรรลุผล

ธนัญญา วุฒิวณิชย์ (2552, น. 21) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การปรับปรุง สมรรถนะของบุคคลให้มีความรู้ มีพฤติกรรมที่หน่วยงานต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนวิธีการอบรมย่อมแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน

ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้แก่บุคคล โดยมุ่งพัฒนาความรู้ เจตคติ อันส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิผล

มณูญ ชัยพันธ์ (2548) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึงการจัดกิจกรรมอย่างมีกระบวนการ ใ้แก่บุคคล เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการเรียนรู้ ทักษะ เจตคติและความสามารถในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความเฉพาะเจาะจง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ใ้บรรลุตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

มนพ สกลศิลป์ศิริ (2553, น. 137) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการ เรียนรู้ใ้แก่บุคคลกลุ่มเป้าหมายอย่างมีระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความรู้

ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนด โดยส่งเสริมให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ก๊อตสเตียร์ (Goldstien, I L., 1993) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมุ่งการเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติที่จะทำให้บุคคลมีมาตรฐานในการทำงานสูงขึ้น

วิจิตร อาชะวะกุล (อ้างถึงใน ปพนสรณ์ โปธิทักษ์, 2550) กล่าวว่า การฝึกอบรมที่จะทำให้เกิดประโยชน์และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้นต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญๆ ในการจัดการฝึกอบรมอยู่ 4 ส่วนด้วยกัน คือ

1. การคัดเลือกและจัดบุคคลที่จะเข้ารับฝึกอบรมให้เหมาะสม การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใด จะต้องมีการพิจารณาถึงความจำเป็น ความต้องการ มีการตั้งเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนไปทำงานอะไร จึงจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานการคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรมควรมีหลักในการเลือกดังนี้

1.1 ต้องเข้ารับการอบรมเพราะยังขาดความรู้ความสามารถ ต้องการพัฒนาสร้างเสริมทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นจะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องไม่ตรงตามภาระหน้าที่ที่จะต้องทำไม่ควรให้เข้ารับการอบรม

1.2 ควรจัดเป็นกลุ่ม เป็นหมู่ เป็นรุ่น ที่มีระดับเดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน อย่าให้แตกต่างกันมากจะทำให้เข้ากันไม่ค่อยได้ เกิดปัญหาทางการเรียนการสอน การอบรมพิจารณาจากระดับความรู้ จำนวน อายุ ตำแหน่ง หน้าที่แล้วแต่อะไรจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญ

1.3 คัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย ความตั้งใจการฝึกอบรม

1.4 ควรให้มีทั้งเพศหญิงและชายได้มีโอกาสฝึกอบรมในหลักสูตรเดียวกันจะได้ผลทางบรรยากาศฝึกการอบรมมากกว่าการอบรมเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง นอกจากความจำเป็นในบางหลักสูตรที่เฉพาะผู้หญิงหรือชายล้วน

2. การจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการในการอบรม หลักการหมวดนี้หมายถึง การจัดวิชาหลักสูตรเฉพาะวิชาที่จำเป็น มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานของวิชาอื่นเป็นวิชาที่ถือว่าเป็นแก่นสาร สาระ มิใช่เพื่อความบันเทิงสนุกสนาน จัดหลักสูตรให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงถาวรในการทำงานได้ จึงควรพิจารณาดังนี้

2.1 เป็นวิชาที่จะตอบสนอง หรือแก้ปัญหาของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
แก้ปัญหาของหน่วยงาน

สมคิด บางโม (อ้างถึงใน ปพนสรรค์ โพธิ์ทักษ์, 2550) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง โดยอาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge-K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎีแนวคิดในเรื่องที่จะอบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand -U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้หลักการและทฤษฎีแล้วสามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill-S) ทักษะ คือ ความชำนาญ หรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขี่จักรยาน

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude-A) เจตคติหรือทัศนคติคือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน ความกระตือรือร้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (อ้างถึงใน ศศิธร เวชไชโย, 2553, น. 31) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้มีขีดความสามารถในการทำงานสูงขึ้น ทั้งความรู้ และทักษะ

2. เพื่อให้สามารถปรับความรู้ และความชำนาญของตนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และให้สอดคล้องกับงานที่กำลังปฏิบัติ

3. เพื่อปรับปรุงระบบการทำงานของแผนกต่างๆ ให้มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพดีขึ้น

4. เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น การเกิดอุบัติเหตุบ่อยๆ การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตลดลง

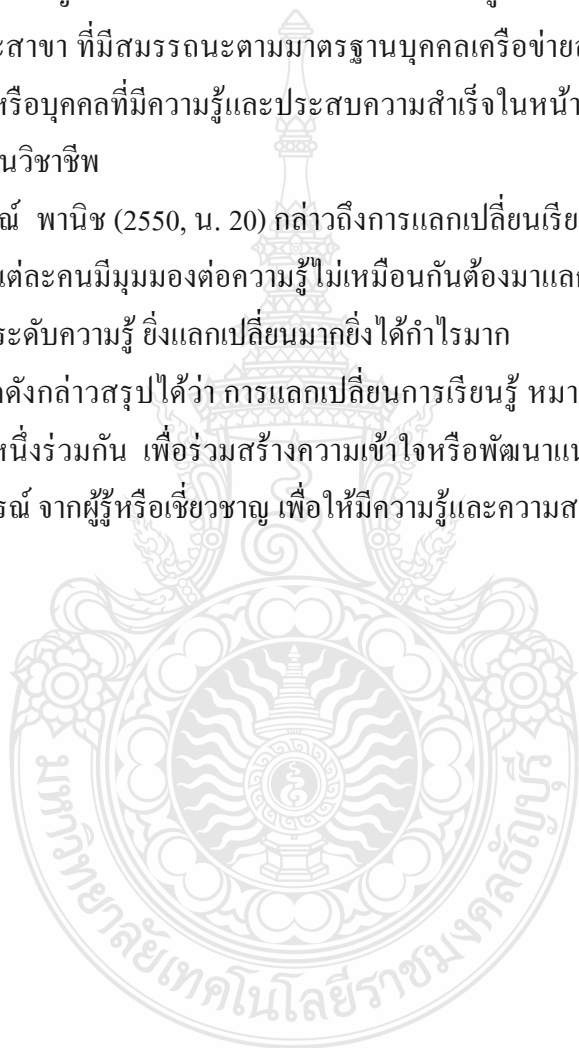
จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การอบรม/สัมมนา หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา

8. การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการสอบถาม สัมภาษณ์ หรือศึกษาข้อมูลจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูงในด้านที่ผู้เรียนสนใจและต้องการเรียนรู้โดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2550, น. 17-19)

ประสงค์ โสมราช (2554, น. 46) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานบุคคลเครือข่ายสถาบันครูอาจารย์บุคลากรทางการศึกษากำหนดหรือบุคคลที่มีความรู้และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จนเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือบุคคลในวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2550, น. 20) กล่าวถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะแต่ละคนมีมุมมองต่อความรู้ไม่เหมือนกันต้องมาแลกเปลี่ยน มิฉะนั้นจะเก็บอยู่ภายในตัว ไม่มีการยกระดับความรู้ ยิ่งแลกเปลี่ยนมากยิ่งได้กำไรมาก

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ หมายถึงการที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความรู้และความสามารถในหน้าที่การงาน



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

การพัฒนาตนเองของครู	อำนาจ กิจเจริญ (2547)	สถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2548)	ประสงค์ ไสมราช (2554)	สุรัตน์ พิณมนตรี (2554)	จิระวรรณ จันทร์ปราง (2550)	นิตยา กัญฉิการณ (2553)	ปพนสรรรักษ์ โพธิ์พิทักษ์ (2550)	Chew, (2004)	MeBeath, (1997)	Guskey, (2000)	Brockett & Heimstra (1991)	(อมรรัตน์ นึก โคนัง (2548)๒)	ความถี่
1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓			✓			✓				✓	✓	5
2. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม		✓									✓		2
3. การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้		✓											1
4. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง				✓									1
5. การวิจัย		✓	✓		✓			✓		✓			5
6. การศึกษาต่อ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				8
7. การอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			9
8. การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์		✓	✓										2

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครู พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นเหมือนกันในเรื่องการพัฒนาตนเองของครู ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การวิจัย การศึกษาต่อ การอบรม ซึ่งผู้วิจัยจึงใช้การพัฒนาตนเองของครูดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในการเรียนรู้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้แหล่งความรู้ รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง
2. การวิจัย หมายถึงการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่ายเน้นกระบวนการและมีขั้นตอนวิธีการอย่างเป็นระบบ กระบวนการหาความรู้ความจริงใหม่ที่มีระบบแบบแผนตามหลักวิชาอาศัยหลักเหตุผลที่

รอบคอบ รัดกุม ละเอียด และเชื่อถือได้ และนำไปเป็นหลักการ ทฤษฎี หรือข้อปฏิบัติได้ สามารถตรวจสอบได้โดยครูเป็นผู้กระทำการวิจัย และใช้ผลการวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้สอน

3. การศึกษาต่อ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นหรือได้ความรู้ใหม่ ในการศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง ทำให้ได้ประสบการณ์ ผู้ที่จะไปศึกษามีโอกาสได้หันมามองงานที่ตนเองได้กระทำมาแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้น

4. การอบรม/การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเปลี่ยนแปลงเจตคติ ของผู้เข้ารับการอบรมให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพให้มากขึ้นอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา

2.2.4 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

วนิดา ลิเลศไพศาล (2551) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง คือ ทำให้รู้จักตนเองทั้งที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง เกิดการพัฒนาความคิด ความสามารถ สามารถวางแผนในการพัฒนาและปรับปรุงตนในการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง หน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ

สุภา สุขวิบูลย์ (2549, น. 18) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็แนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเมื่อวิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้า มีเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้น การปรับตัวในการทำงานก็ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตามไปด้วย การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน

ศรีแพร ทวีลาภากุล (2549, น. 7) เนื่องจากเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องพัฒนาตัวคนเป็นสำคัญก่อน เพื่อนำศักยภาพที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อการดำรงอยู่ในสังคมมีความสุขและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ชานาญ วิริยะกุล (อ้างถึงใน นิตยา กัณณิกากรณ์, 2553, น. 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า ครูควรมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ทัน ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บอกความรู้มาเป็นนักจัดการ นักวางแผน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถสรุปบทบาทของครูที่ต้องพัฒนา มีดังนี้

1. เป็นนักวางแผน โดยช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักวางแผนการเรียน และวางแผนชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสม

2. เป็นนักจัดการ โดยใช้ความรู้ความสามารถทางการจัดการ เพื่อจัดกระบวนการการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

3. เป็นนักอำนวยความสะดวก โดยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนการสอนตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น

4. เป็นนักวิจัย โดยสามารถศึกษาหาความรู้ถึงกระบวนการต่างๆ ที่จะทำให้นักเรียนเติบโตเต็มศักยภาพด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้ศึกษา (อ้างถึงใน อรอุษา จันทพร, 2551) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ ต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเอง และบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ทุกคนอยู่ในสภาพที่สาม

อมรา รสสุข ได้ศึกษา (อ้างถึงใน นิตยา กัณณิกากรณ์, 2553, น. 17) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า “คนไทยในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานในการดำเนินชีวิตต่างจากในปัจจุบันผู้ที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างทักษะดังกล่าวให้แก่เยาวชนคือ ครู แต่การที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นเหล่านั้นเสียก่อน” ซึ่งได้แก่

1. ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ตามความสนใจ สามารถถ่ายทอดทักษะเหล่านั้นให้กับนักเรียนได้

2. ทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่จะใช้สื่อสารกับชาวต่างชาติ

3. มีความสนใจใฝ่รู้ถึงแหล่งสรรพวิทยาการต่างๆ รู้จักขวนขวายหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันโลกการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะดังกล่าว รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความพร้อมสำหรับสังคมอนาคต ภารกิจเหล่านั้นถือเป็นหน้าที่ ซึ่งคนเป็นครูไม่อาจหลีกเลี่ยงได้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่าความสำคัญของการพัฒนาตนเอง คือ การที่คนเรารู้จักพัฒนาตนเองให้มากขึ้นทั้งในด้านความคิด ความสามารถ รู้จัก จุดอ่อน จุดแข็ง เกิดการพัฒนาความคิด ความสามารถ พัฒนาตนเองให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและส่งผลประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ซึ่งเป็นผลทำให้ระบบบริหารการจัดการศึกษารวมทั้งบุคลากรและทรัพยากร มีการหลอมรวมเป็นหน่วยงานทางการศึกษาเป็นหน่วยเดียวกัน จึงทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการเดิมต้องยุบเลิกไป และได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษา และ โรงเรียนมัธยมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2556, น. 1) จังหวัดปทุมธานีแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 2 เขต ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 และมีประกาศกระทรวงศึกษาธิการให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา (ประถมศึกษา) และเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ขึ้นใหม่ จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 เปลี่ยนแปลงเป็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีหน้าที่ดูแลจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา รวมทั้งขยายโอกาส ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอลอง หลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสสามโคก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอลอง หลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสสามโคก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1: แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2556) จำนวนโรงเรียนในสังกัดจำแนกตามระดับชั้นที่เปิด สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา) รวมทั้งหมด 140 โรงเรียน แยกเป็น

โรงเรียนสังกัดรัฐ	จำนวน	103	โรงเรียน
โรงเรียนสังกัดเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา)	จำนวน	34	โรงเรียน
โรงเรียนเอกชน (ประเภทอาชีวศึกษา)	จำนวน	3	โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเขต พื้นที่บริการการศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา อำเภอหนองเสือ จำนวนโรงเรียน ภาครัฐในสังกัดแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ ดังนี้

อำเภอลำลูกกา	จำนวน	30	โรงเรียน
อำเภอธัญบุรี	จำนวน	11	โรงเรียน
อำเภอหนองเสือ	จำนวน	26	โรงเรียน

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษา พ.ศ. 2555–2558 โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางมุ่งกระจายโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม ทั้งในเมืองและชนบทบนพื้นฐานที่ว่าประชาชนที่เข้มแข็งและมีความรู้ คือ ทูตที่มีพลังในการต่อสู้กับความยากจนโดยจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็กเยาวชนผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสทุกคนให้เท่าเทียมกันทั้งในเมืองและชนบทตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และเทียบเท่า พัฒนาความเป็นพลเมืองโลกที่ทันสมัย มีทักษะหลากหลาย มีความสามารถในการแข่งขันสู่ตลาดโลก โดยบูรณาการการจัดการศึกษาภายใต้ 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ อันได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การปฏิรูปครูเพื่อยกฐานะครูและวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

1. พัฒนาครูทั้งระบบเต็มตามศักยภาพ
2. ครูคลังสมอง
3. สนับสนุนบุคลากรให้สถานศึกษา

จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2555 ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

กลุ่มสาระ การเรียนรู้	ระดับประเทศ				ระดับเขตพื้นที่		เทียบกับ ระดับ ประเทศ
	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	คะแนน สูงสุด	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน เฉลี่ย	
ภาษาไทย	100.00	0.00	45.68	90.00	6.00	45.07	-0.61
สังคมศึกษา	96.00	0.00	44.22	84.00	10.00	43.57	-0.65
ภาษาอังกฤษ	100.00	0.00	36.99	97.50	7.50	32.78	-4.21
คณิตศาสตร์	100.00	0.00	35.77	90.00	0.00	33.68	-2.09
วิทยาศาสตร์	94.50	0.00	37.46	79.50	5.50	35.97	-1.49
สุขศึกษา	100.00	0.00	54.84	88.00	8.00	55.18	0.34
ศิลปะ	100.00	15.00	52.27	90.00	20.00	52.85	0.58
การงานอาชีพ	100.00	0.00	53.85	96.00	4.00	56.39	2.54

คะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในภาพรวม ระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศมากที่สุด ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ดังนั้นจากงานวิจัยของ ซูซ (Souze, 2001) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของครู และปัญหาการหย่อนสมรรถภาพในการสอนของครู พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอน และกรณีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาดำ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

มัลลิกา มโนชมพู (2547) ศึกษาเรื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนปรีณัฐ รอยแผลส์วิทยาลัย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่องการบริการแก่นักเรียน และการทำงานเป็นทีม โดยค่านิยมของโรงเรียนเป็นไปตามปรัชญาคำขวัญ และ P.R.C. Spirit คือ การทำงานด้วยความรัก เอื้ออาทรแบ่งปัน ช่วยเหลือและเสียสละ ปฏิบัติงานตามนโยบายของสถานศึกษามีความผิตชอบในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม คุณาน และศึกษาต่อ โดยผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ทั้งนักเรียนและบุคลากร และบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่นตระหนักและเห็นคุณค่าของการสื่อสาร และให้ความสนใจในการแสวงหาความรู้ข่าวสารจากหลายๆแหล่ง

ภคนิจ ศรีทธา (2549) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรคดิง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจำแนกตามองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากร วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง และวัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรมที่ยอมรับความเสี่ยงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรคดิง จำกัด ที่อยู่ฝ่ายขายตรงทั้งหมด 130 คน ผลการศึกษา พบว่าพนักงานในฝ่ายขายตรงของ บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย

เทรคดิ่ง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านเป้าหมายและในด้านเวลาไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรคดิ่ง จำกัด โดยรวมโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมที่เน้นผลงานไม่มีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม วัฒนธรรมที่เน้นบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

มัญญา ประสูตรแสงจันทร์ (2552) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ ความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร ความมั่นคง การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ส่วนค่าที่เฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม นวัตกรรมความเสี่ยงและการปฏิบัติงานเชิงรุก การพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ การอบรม การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การวิจัยและอันดับสุดท้ายคือ การศึกษาต่อ วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุชาติ พาอยู่สุข (2550) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในเขต แต่ละลักษณะและโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกมิติ และ 2) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสังกัดเดิมของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < 0.5$) โดยโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติเดิม มีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมสูงกว่าโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม

เปรมฤดี ศรีวิชัย (2551) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานระดับสูง ($r = 0.77$) และ 0.76 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการบริหารแบบมี

ส่วนร่วม และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 68.1

วราพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใน 4 มิติ คือ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิตีสักการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนของโรงเรียนจำนวน 202 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยรวมและรายมิติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พัชรี นิมิตรบัญชา (2547) ศึกษาเรื่อง สภาพความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ด้านการวิเคราะห์ตนเองของการปฏิบัติประจำอยู่สูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาตนเองมีการปฏิบัติโดยการศึกษาหาความรู้จากเอกสารและตำรา และด้านการพัฒนาตนเอง ในการรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และพัฒนาด้านวิชาชีพ โดยต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการสอน ความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการวิเคราะห์ตนเองมีความต้องการสูงสุด

เรณู สังข์เผือก (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับผลการปฏิบัติงานของครูเทศบาล พบว่า การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ การฝึกอบรม การนิเทศภายใน การสัมมนาทางวิชาการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสอน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้าน

สิทธิชัย ผลวิจิตร (2548) ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการพัฒนาครู ทั้ง 9 ด้าน คือ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การสัมมนา 5) การศึกษาต่อ 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 7) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 8) การสอนงาน และ

9) การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนปัญหาการดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียน คือ การศึกษาคูงาน การสัมมนา การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ การปฐมนิเทศโรงเรียนไม่เตรียมการในการปฐมนิเทศ การสอนงานมีปัญหาด้านสอนงานแล้วครูไม่นำไปปฏิบัติ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการมีปัญหาด้านครูมีความรับผิดชอบมาก ทำให้ไม่มีเวลาสนใจเกี่ยวกับข่าวสารการศึกษาต่อ ปัญหาขาดอัตรากำลังโรงเรียน และการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการมีปัญหาไม่กล้าทำผลงานเนื่องจากเกณฑ์การประเมินสูง

ศรียรัตน์ เทียงถาวร (2549) ศึกษาเรื่อง ระดับความต้องการและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนากุศลกรของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองสตูล จังหวัดสตูล มีวิธีดำเนินการวิจัยตามตัวแปร ตามประสบการณ์ทำงานและระดับตำแหน่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย พนักงานครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสตูล จังหวัดสตูล ปีงบประมาณ 2549 จำนวน 106 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการเทียบตามตารางสัดส่วนของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 85 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานและระดับตำแหน่ง แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 43 ข้อ แบ่งเป็นสองตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง เป็นข้อมูลแสดงความต้องการการพัฒนากุศลกรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสตูล จังหวัดสตูล มีสามวิธี ได้แก่ หนึ่งการศึกษาต่อ สองการฝึกอบรม และสามการพัฒนาตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าที (t-test) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนากุศลกรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสตูล จังหวัดสตูล โดยภาพรวมรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าความต้องการในการพัฒนากุศลกร ตามวิธีการเข้ารับการฝึกอบรมของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสตูล จังหวัดสตูล อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับความต้องการพัฒนากุศลกรดังนี้ อันดับแรก คือ ความต้องการด้านการฝึกอบรม อันดับสอง คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการศึกษาต่อ

ปพนสรณ์ โภธิพิทักษ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ที่มีระดับการศึกษาที่สอนและประสบการณ์ในการสอนต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในจังหวัดอุทัยธานี เครื่องมือที่ใช้เป็น

แบบสอบถามใช้การทดสอบค่า t-test การทดสอบค่า One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ 2) ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุทัยธานี ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรวรรณ จันทรปราง (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/for Windows ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา และด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง อาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี อาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความพัฒนาตนเองด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และอาจารย์ที่มีอายุกลุ่มสาขาวิชาที่สังกัดและประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการวิจัย ด้านการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการวิจัยและด้านการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมและสัมมนา และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของอาจารย์ สรุปได้ว่า ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนวิจัยให้เพียงพอและต่อเนื่อง ควรนำผลการเรียนและความต้องการของวิชาชีพนั้นๆ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการให้ทุนการศึกษาต่อ อาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกควรมีทุนการศึกษาในด้านสาขาเฉพาะทางหรือไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอนก็ได้

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละวัฒนธรรมองค์กรนั้น ต่างก็มีข้อดีในการปฏิบัติงานและทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก และการพัฒนาตนเองของครูมีรูปแบบในการพัฒนาหลายด้านที่น่าพาให้ครูใช้พัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่มี

ความสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน และครูซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ รูปแบบที่มีการพัฒนาโดยรวมมาก คือ การศึกษาต่อ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แมคเคย์ (McKay, 1998, p. 679-A) ศึกษาเรื่อง ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการประเมินครูโดยศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนแห่งหนึ่งในรัฐแมซซาชูเซตต์ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนอย่างสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติในการประเมินครู และมีส่วนสนับสนุนต่อการเรียนและการสอนในโรงเรียนอย่างจริงจัง

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1999) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมของ Cooke and Lafferty คือ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรม แบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่นๆ ว่า วัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร

บาสามอนด์-แกรนเนล (Bahamon-Gunnell, 2000) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร โดยใช้ตัวแบบวัฒนธรรมของ Cooke and Lafferty กับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับประถมศึกษา จำนวน 58 คน ในท้องถิ่นเขต Midwestern State ของสหรัฐอเมริกา 11 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มครูซึ่งไม่พอใจกับงาน เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรของตนเองมีลักษณะแบบป้องกันเชิงรุก (aggressive defensive culture) มากกว่ากลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้กลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในงานสูง เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรของตนเองเป็นแบบสร้างสรรค์ (constructive culture) มากกว่ากลุ่มครูซึ่งไม่มีความผูกพัน หรือมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำ และกลุ่มครูที่มีความผูกพันกับงานในระดับต่ำ เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของตนเอง มีลักษณะงานแบบป้องกันเชิงรุก (aggressive defensive culture) มากกว่ากลุ่มครูที่มีความผูกพันกับงานสูง

ปัง (Pang, 1998, Abstract) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีคุณภาพยอดเยี่ยมในฮ่องกง โดยสอบถามจากครู 554 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา 44 แห่ง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนยอดเยี่ยมกับโรงเรียนที่ดี ว่ามีค่านิยมทางวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างไร โดยในโรงเรียนยอดเยี่ยมพบว่า ผู้ปกครองชอบโรงเรียนเหล่านี้มากกว่าโรงเรียนอื่นๆ คณะครูมีระดับในการยอมรับค่านิยมโรงเรียนสูง มีวัฒนธรรมแข็งซึ่งเป็นวัฒนธรรมทางวิชาชีพ และวัฒนธรรมแบบวิชาชีพ - ราชการ

นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงทางวัฒนธรรมกับกลยุทธ์ทางการบริหาร เพื่อสร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ในด้านการรับรู้ค่านิยมในโรงเรียนพบว่า ครูมีความเชื่อร่วมกันอย่างกว้างขวาง รวมทั้งค่านิยมแบบราชการมีความสัมพันธ์กันความมีเหตุผล และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน

โอโรรา (Orora, 1990) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนและบทบาทครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าสิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ 1) การร่วมมือกันในการพัฒนาทีมระหว่างการทำงาน 2) การที่บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนเริ่มเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียน 3) การมีกิจกรรมในการปรับปรุงชุมชน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากการมีส่วนร่วมในการจัดการ การวางแผน และการบริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาทีม

แคลิโอรี่ และซาร์นิน (Calori & Samin, 1991, p. 49) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับการผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทระหว่างฝรั่งเศส ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยวัฒนธรรมองค์กรทั้งทางด้านการมุ่งเน้นพันธกิจการปรับตัวด้านสอดคล้องกัน และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องมีการสนับสนุนและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงานของพนักงาน การตั้งใจทำงานอื่นๆ การมีจิตวิญญาณของทีม มีความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และความมั่นคงในการทำงาน

โมทส์ (Moats, 1997) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยที่จัดการศึกษาโดยสถาบันทางศาสนา จำนวน 4 แห่ง โดยสอบถามจากผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 198 คน พบว่ารูปแบบวัฒนธรรมตามกรอบของ คูก์ และลาฟเฟอร์ดี (วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบัน ในด้านความสามารถในการผลิตนักศึกษา และความสามารถทางการเงินของสถาบัน และยังพบว่าสถาบันที่มีลักษณะภารกิจและโครงสร้างคล้ายๆ กันก็มีวัฒนธรรมต่างกัน

ชอว์ (Chew, 2004) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามวิธีการพัฒนานุเคราะห์ในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัย มีการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนานุเคราะห์ในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลและวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับปานกลาง และอีกสองด้านที่เหลือ คือ ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่ออยู่ใน

ระดับปานกลาง ยกเว้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยขนาดกลางมีการปฏิบัติด้านการประเมินผลและการวิจัย
ในชั้นเรียนอยู่ในระดับดีมาก

โมฮัมเหม็ด (Mohammrend, 1990) ศึกษาเพื่อดูลำดับในความต้องการของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาใน 2 เมือง คือ Sana และ Taiz ประเทศเยเมน โดยวิธีการสำรวจครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ครูใหญ่ ครูผู้สอน ผู้ประสานงาน ครูฝ่ายวิชาการ เพื่อต้องการตอบคำถาม
ต่อไปนี้ 1) อะไรเป็นความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
ครูใหญ่ ครูผู้สอน ผู้ประสานงาน ครูฝ่ายวิชาการ 2) มีความแตกต่างกันหรือไม่ในความต้องการของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ อายุ เพศ และลำดับชั้นที่สอน ในการศึกษา
ครั้งนี้โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่าและการสัมภาษณ์ พบว่าไม่มีความแตกต่างทั้ง 5 กลุ่ม คือ ความ
คิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในด้านการบริหารทางการศึกษา คือ การฝึกอบรมและไม่มีแตกต่าง
ในด้านความคิดเห็นของครูในด้านวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ อายุ เพศ และลำดับชั้นที่สอน คือ
มีความต้องการในด้านการบริการทางการศึกษา คือ การฝึกอบรม

ซูซ (Souze, 2001) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูและปัญหาการหย่อน
สมรรถภาพในการสอนของครู พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มี
ประสิทธิภาพในการสอน และกรณีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนต่ำ สำหรับกรณีแรกครูควร
ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ โดยเฉพาะในด้าน
เทคนิคการสอน โดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือหรือพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนกรณีที่ 2
นั้นเป็นผลเนื่องจากกรณีแรกเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จะต้องให้ครูได้รับการอบรมบ่อยๆ
และจัดอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อครูจะได้พัฒนาวิธีการสอนของตน และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของโรงเรียนสูงขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศนั้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีการ
สนับสนุนส่งเสริมต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครู และวัฒนธรรมองค์กรเชิง
สร้างสรรค์ จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของครูมากกว่าวัฒนธรรมอื่น และ
วัฒนธรรมมีส่วนในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และมีผลต่อการวางแผนและการบริหารที่เป็นส่วน
ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร และในการพัฒนาตนเองของครูมีการพัฒนาในหลายรูปแบบ
เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้นักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นครูควรได้รับการพัฒนา
ตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครูซึ่งเป็นบุคลากรในสถานศึกษาต้องควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 170 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 230 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 170 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 60 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยใช้ตารางของ เครซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 43) ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรเขตพื้นที่การศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิด แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลนำไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มุ่งเน้นความสำเร็จ 2) มุ่งเน้นสัจการแห่งตน 3) มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และ 4) มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัย 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 69-71) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของค่าน้ำหนักซึ่งมีการกำหนดดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การวิจัย 3) การศึกษาต่อ และ 4) การอบรม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 69-71) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าแต่ละระดับคะแนนของค่าน้ำหนัก ซึ่งมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบความคิดของการวิจัย

3.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale)

3.3.4 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแนะนำ

3.3.5 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานกรรมการผู้ควบคุม วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง เนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้าน เนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ คือ ด้าน การบริหารจัดการศึกษา 3 ท่าน ด้านระเบียบวิธีวิจัย 2 ท่าน และนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

3.4.2 นำแบบสอบถาม ที่แก้ไขไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คนในสถานศึกษา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่น(reliability) ของ แบบสอบถาม โดย ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3.4.3 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 96) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .918

3.4.4 ดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 144 คน

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวม ข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบ สอบถามคืนภายใน 15 วัน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์

3.5.3 การเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.5.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการวิจัยข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ประกอบด้วย 1) มุ่งเน้นความสำเร็จ 2) มุ่งเน้นสัจการแห่งตน 3) มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และ 4) มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยซึ่งกำหนดตามแนวทางของ ลิเคอร์ท์ (Rating Scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 69-71) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การวิจัย 3) การศึกษาต่อ และ 4) การอบรมโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และให้ความหมายของคะแนน โดยใช้คะแนนเฉลี่ย ซึ่งกำหนดตามแนวทางของ ลิเคอร์ท์ (Rating Scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 69-71) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, น. 316)

.71 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.31 - .70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
.01 - .30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (+) มีค่าเป็นลบแสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบ หรือทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมาย และการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัย ดังนี้

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 วิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเอง
ของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's
Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี จำนวน 170 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.61 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง และประกอบกรบรรยาย จำแนกได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ชื่อย่อสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
n	แทน	จำนวนประชากร
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X_{tot}	แทน	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
X_1	แทน	มุ่งเน้นความสำเร็จ
X_2	แทน	มุ่งเน้นสัจการแห่งตน
X_3	แทน	มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน

X_4	แทน	มุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ
Y_{tot}	แทน	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา
Y_1	แทน	การเรียนรู้ด้วยตนเอง
Y_2	แทน	การวิจัย
Y_3	แทน	การศึกษาต่อ
Y_4	แทน	การอบรม

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร จำนวน 170 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 144 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.61 นำไปวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	77	54.20
	หญิง	65	45.80
	รวม	142	100
2. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	18	12.70
	ปริญญาโท	118	83.10
	ปริญญาเอก	5	3.50
	อื่นๆ (ประกาศนียบัตรบัณฑิต)	1	0.70
	รวม	142	100

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3.	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน		
	1-5 ปี	22	15.50
	6-10 ปี	24	16.90
	11-15 ปี	33	23.20
	16 ปีขึ้นไป	63	44.40
	รวม	142	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิ การศึกษายู่ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 83.10 และประสบการณ์ในการบริหารตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.40

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) จากกลุ่มตัวอย่าง 144 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ของ ลิเคอร์ท (Rating Scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 69-71) ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

n = 142

ที่	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (X_{tot})	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		\bar{X}	$S.D.$	
1	มุ่งเน้นความสำเร็จ (X_1)	4.55	0.41	มากที่สุด
2	มุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_2)	4.53	0.42	มากที่สุด
3	มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (X_3)	4.51	0.44	มากที่สุด
4	มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (X_4)	4.47	0.46	มาก
รวม		4.51	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.35$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.55, \sigma = 0.41$) รองลงมาคือ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน ($\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.42$) และต่ำสุด คือ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.41$) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากคือ มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.46$)

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ในแต่ละด้านเป็นรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยจำแนกตาม ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ (X_1)

n = 142				
ที่	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ (X_1)	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน	4.59	0.60	มากที่สุด
2	ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.45	0.55	มาก
3	ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความขยัน หมั่นเพียรและกระตือรือร้นในการทำงาน	4.56	0.54	มากที่สุด
4	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.61	0.52	มากที่สุด
รวม มุ่งเน้นความสำเร็จ (X_1)		4.55	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี แยกเป็นรายด้าน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.41$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ มีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.61$, $S.D.=0.52$) รองลงมาคือ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ($\bar{X}=4.59$, $S.D.=0.60$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.54$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยจำแนกตาม
ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_2)

n = 142

ที่	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน(X_2)	ค่าสถิติ		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	สถานศึกษาของท่านเน้นคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณงานที่ทำ	4.48	0.60	มาก
2	ท่านส่งเสริม สนับสนุน ใ้บุคลากร คิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	4.39	0.62	มาก
3	ท่านมีระบบส่งเสริม สนับสนุนใ้บุคลากร มีความสุขในการทำงาน	4.55	0.58	มากที่สุด
4	ท่านมีการส่งเสริมใ้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองในการปรับกระบวนการเรียนการสอน	4.72	0.48	มากที่สุด
รวม มุ่งเน้นสัจการแห่งตน (X_2)		4.53	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี แยกเป็นรายด้าน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.42$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่มีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การส่งเสริมใ้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองในการปรับกระบวนการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.72$, $S.D.=0.48$) และรองลงมาคือ ข้อมีระบบส่งเสริม สนับสนุนใ้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านส่งเสริม สนับสนุน ใ้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน มีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.62$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยจำแนกตาม
ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน(X_3)

n = 142

ที่	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษาของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างเป็นระบบ แบบแผน	4.44	0.58	มาก
2	สถานศึกษาของท่านมีการสอน หรือ นิเทศงานให้แก่กันและกันอย่างเต็มใจ	4.39	0.63	มาก
3	ท่านมีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน	4.63	0.53	มากที่สุด
4	ท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	4.57	0.59	มากที่สุด
รวม มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (X_3)		4.51	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี แยกเป็นรายด้าน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, $S.D.=0.44$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่มีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.63$, $S.D.=0.53$) รองลงมาคือ ท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการสอนหรือนิเทศงานให้แก่กันและกันอย่างเต็มใจ มีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.63$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยจำแนกตาม ด้านมุ่งเน้น
โมดริสัมพันธ์ (X_d)

n = 142				
ที่	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านมุ่งเน้น โมดริสัมพันธ์ (X_d)	ค่าสถิติ		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านใส่ใจในความรู้สึก ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.45	0.59	มาก
2	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีสัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้ร่วมงานในลักษณะเหมือนครอบครัวเดียวกัน	4.47	0.57	มาก
3	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการเอาใจใส่ ถามไถ่ เพื่อนร่วมงานที่มีเรื่องทุกข์ใจ	4.46	0.60	มาก
4	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านให้คำแนะนำ เมื่อเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ มีปัญหาในการทำงาน	4.47	0.58	มาก
5	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในการทำงาน	4.51	0.56	มากที่สุด
6	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการให้เกียรติซึ่งกัน และกันในการทำงาน	4.44	0.58	มาก
รวม มุ่งเน้น โมดริสัมพันธ์ (X_d)		4.47	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี แยกเป็นรายด้าน วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ
สถานศึกษา ด้านมุ่งเน้นโมดริสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
ที่สุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X}=4.51$,
 $S.D.=0.56$) และมีระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ รายข้อส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่
มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันคือ บุคลากรในสถานศึกษามีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานในลักษณะเหมือน
ครอบครัวเดียวกัน และบุคลากรในสถานศึกษาให้คำแนะนำ เมื่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีปัญหาในการ
ทำงาน ($\bar{X}=4.47$, $S.D.=0.58$) รองลงมาคือ บุคลากรในสถานศึกษามีการเอาใจใส่ ถามไถ่ เพื่อน

ร่วมงานที่มีเรื่องทุกข์ใจ ($\bar{X}=4.46, S.D.=0.60$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือบุคลากรในสถานศึกษามีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X}=4.44, S.D.=0.46$)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

จากการศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) จากกลุ่มตัวอย่าง 144 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Rating Scale อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 69-71) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยภาพรวม

n= 142				
ที่	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot})	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		\bar{X}	$S.D.$	
1	การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_1)	4.28	0.50	มาก
2	การวิจัย (Y_2)	4.07	0.72	มาก
3	การศึกษาต่อ (Y_3)	4.41	0.53	มาก
4	การอบรม (Y_4)	4.39	0.51	มาก
รวม การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot})		4.30	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30, S.D.=0.50$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การศึกษาต่อ ($\bar{X}=4.41, S.D.=0.53$) รองลงมาคือ การอบรม ($\bar{X}=4.39, S.D.=0.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวิจัย ($\bar{X}=4.07, S.D.=0.72$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตาม
รายชื่อย่อย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_1)

n = 142

ที่	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_1)	ค่าสถิติ \bar{X}	ค่าสถิติ S.D.	การแปล ความหมาย
1	ครูในสถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ และสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง	4.08	0.61	มาก
2	ครูในสถานศึกษาของท่าน หาความรู้ ด้วยตนเอง จากเอกสารหนังสือต่างๆ ในและนอกสถานศึกษา	4.23	0.67	มาก
3	ครูในสถานศึกษาของท่าน หาความรู้ ความเข้าใจต่างๆ จากบุคลากรที่เชี่ยวชาญในและนอกสถานศึกษา	4.16	0.65	มาก
4	ครูในสถานศึกษาของท่านหาความรู้เพิ่มจากสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ต่างๆ	4.37	0.67	มาก
5	ครูในสถานศึกษาของท่าน พัฒนาตนเองจากการศึกษา ดูงานนอกสถานที่ ตามความเหมาะสมกับภาระงาน ที่รับผิดชอบ	4.21	0.68	มาก
6	ครูในสถานศึกษาของท่าน หาความรู้ด้วยตนเองจาก สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ ซีดี ต่างๆ	4.27	0.70	มาก
7	ครูในสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเองโดยการ ประเมินผลงานตนเองเพื่อมาปรับปรุงและพัฒนา ให้ดียิ่งขึ้น	4.27	0.61	มาก
8	ครูในสถานศึกษาของท่านต้องการค้นคว้า หาความรู้ ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆทั้งในและนอก หน่วยงาน	4.35	0.67	มาก
9	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการพัฒนาและฝึกฝน ตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ	4.46	0.63	มาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตาม
รายข้อย่อย ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_1) (ต่อ)

n = 142

ที่	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_1)	ค่าสถิติ	การแปล ความหมาย	
		\bar{X}	$S.D.$	
10	ครูในสถานศึกษาของท่าน แลกเปลี่ยนความรู้ ความ คิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.62	มาก
	รวม การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_1)	4.28	.50	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี แยกเป็นรายด้าน การพัฒนาตนเองของครูใน
ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.28,
 $S.D.$ = 0.50)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือครูใน
สถานศึกษาได้รับการพัฒนาและฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ(\bar{X} =4.46, $S.D.$ =
0.63)รองลงมาคือครูในสถานศึกษา แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน(\bar{X} =4.39,
 $S.D.$ =0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูในสถานศึกษา มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร
ต่างๆ และสร้างนวัตกรรมด้วยตนเองได้รับ (\bar{X} =4.08, $S.D.$ =0.62)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี
จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการวิจัย (Y_2)

n = 142

ที่	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการวิจัย (Y_2)	ค่าสถิติ \bar{X}	การแปล ความหมาย S.D.
1.	ครูในสถานศึกษาของท่านสนใจศึกษา ค้นคว้า ทำงาน วิจัย และ แนะนำเพื่อนร่วมงาน ในการทำวิจัย	3.97	0.82 มาก
2.	ท่าน ส่งเสริม สนับสนุนและติดตามการทำงานวิจัยของ ครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.70 มาก
3.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ด้านเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย	4.18	0.85 มาก
4.	ครูในสถานศึกษาของท่านต้องการให้จัดหาผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เพื่อให้คำปรึกษาในการทำวิจัย	4.12	0.88 มาก
5.	ครูในสถานศึกษาของท่าน ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายใน และภายนอก สถานศึกษา	3.90	0.96 มาก
6.	ครูในสถานศึกษาของท่านศึกษาและทำงานวิจัยเพื่อ นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กร	3.99	1.00 มาก
รวม การวิจัย (Y_2)		4.07	0.72 มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี แยกเป็นรายด้าน การพัฒนาตนเองของครูใน
ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=0.72$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ส่งเสริม
สนับสนุนและติดตามการทำงานวิจัยของครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.27$, $S.D.=0.70$)
รองลงมาคือ ครูในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ด้านเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย
($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูในสถานศึกษาทราบข้อมูลเกี่ยวกับทุน
อุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=0.96$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการศึกษาต่อ (Y_3)

n = 142

ที่	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการศึกษาต่อ (Y_3)	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุนใน การศึกษาต่อให้เลื่อนวิทยฐานะที่ดีขึ้น	4.34	0.81	มาก
2.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมด้าน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	4.41	0.65	มาก
3.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด	4.41	0.60	มาก
4.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.47	0.60	มาก
5.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา หลักสูตรอื่นๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้	4.44	0.64	มาก
6.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ	4.40	0.70	มาก
7.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับส่งเสริมการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานที่สังกัด	4.38	0.73	มาก
รวม การศึกษาต่อ (Y_3)		4.41	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่าการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี แยกเป็นรายด้านการพัฒนาตนเองของครูใน
ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41, S.D.=0.53$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูในสถาน
ศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.47,$
 $S.D.=0.60$) รองลงมาคือ ครูในสถานศึกษาได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหลักสูตรอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ ($\bar{X}=4.44, S.D.=0.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนใน
การศึกษาต่อให้เลื่อนวิทยฐานะที่ดีขึ้น ($\bar{X}=4.34, S.D.=0.81$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี
จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการอบรม (Y₄)

n= 142

ที่	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอบรม (Y ₄)	ค่าสถิติ		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.52	0.58	มากที่สุด
2.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการฝึกอบรมใน หลักสูตรอื่นแม้ว่าจะไม่เกี่ยวกับสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.27	0.71	มาก
3.	สถานศึกษาของท่านจะประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับ การอบรม/สัมมนาอย่างทั่วถึงแก่ครูทุกคน	4.45	0.70	มาก
4.	ครูในสถานศึกษาของท่าน ได้รับการฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	4.39	0.57	มาก
5.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ความรู้ เทคนิควิธีการ และแนวทางแก้ไข ปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน	4.46	0.64	มาก
6.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย แปลกใหม่ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.32	0.63	มาก
7.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริม ฝึกอบรม ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.46	0.61	มาก
8.	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อพัฒนา ตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสู่อาเซียน	4.23	0.82	มาก
รวม การอบรม (Y ₄)		4.39	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี แยกเป็นรายด้าน การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39, S.D.=0.50$)

เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}=4.52, S.D.=0.58$) และมีรายข้อส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันคือ ครูในสถานศึกษาของท่านได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ความรู้ เทคนิควิธีการ และแนวทางแก้ไขปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน และครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริม ฝึกอบรมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.46, S.D.=0.61$) รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านจะประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการอบรม/สัมมนาอย่างทั่วถึงแก่ครูทุกคน ($\bar{X}=4.45, S.D.=0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสู่อาเซียน ($\bar{X}=4.23, S.D.=0.82$)



4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความสัมพันธ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, น. 316) รายละเอียดดังตารางที่ 4.12



ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี

วัฒนธรรมองค์การ เชิงสร้างสรรค์	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา					ระดับ ความ สัมพันธ์
	การเรียนรู้ ด้วย ตนเอง (y_1)	การวิจัย (y_2)	การศึกษา ต่อ(y_3)	การอบรม (y_4)	การพัฒนาตนเอง ของครูในทัศนะ ของผู้บริหาร สถานศึกษา (y_{tot})	
มุ่งเน้นความสำเร็จ (x_1)	.515**	.453**	.621**	.538**	.586**	ปานกลาง
มุ่งเน้นสัจการแห่งตน (x_2)	.531**	.479**	.605**	.594**	.609**	ปานกลาง
มุ่งเน้นบุคคลและการ สนับสนุน (x_3)	.453**	.537**	.574**	.487**	.565**	ปานกลาง
มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (x_4)	.690**	.624**	.573**	.617**	.700**	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การเชิง สร้างสรรค์(x_{tot})	.703**	.667**	.733**	.703**	.778**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (X_{tot}) กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($r=778$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทุกคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .453 ถึง .778

เมื่อพิจารณาคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (X_{tot}) กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา (Y_{tot}) ($r = .778$) 2) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (X_{tot}) กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการศึกษาต่อ (Y_3) ($r = .733$) และ 3) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (X_{tot}) กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Y_3) และ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (X_{tot}) กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการอบรม (Y_4) ซึ่งมีค่าเท่ากัน ($r = .703$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ปีการศึกษา 2557 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางเรซีและมอร์แกน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดลองใช้กับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .918

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.61

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน ใช้ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติสัมพันธ์ที่สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จำนวน 142 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 54.20 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 83.10 และมีประสบการณ์ในการบริหาร ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.40

5.1.2 ระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้คือ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านมุ่งเน้นสังการแห่งตน ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และด้านมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ตามลำดับ

5.1.3 ระดับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาที่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้คือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือด้านการอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการวิจัยตามลำดับ

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ พบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์ทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกค่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ ($r = .70$) รองลงมาคือ ด้านมุ่งเน้นสังการแห่งตน ($r = .61$) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ($r = .57$)

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สมมติฐานที่ตั้งไว้คืออยู่ในระดับมาก เนื่องจาก(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี, 2557) กล่าวว่าพระราชบัญญัติการศึกษา มีการกระจายอำนาจลงสู่หน่วยงานต่างๆ รวมทั้งสถานศึกษาด้วย มีการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการคิดตัดสินใจ จึงทำให้ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ในการบริหารงาน มีการกำหนดเป้าหมาย มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำ เน้นคุณภาพของงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้นในการทำงาน รักและยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ทุกคนมีโอกาส มีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้การยอมรับให้ความไว้วางใจ กระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปรับกระบวนการเรียนการสอน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นผู้บริหารควรเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในองค์การ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีส่วนส่งเสริมและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ มนูญญา ประสูติแสงจันทร์ (2552, น.82) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยมากมี 4 ด้าน คือ ความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการทำงาน ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านความมั่นคง และด้านการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลมีกฎระเบียบและหลักการในการปฏิบัติงานอย่างละเอียด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดอกไม้ อุดอ่อง (2548, น. 76) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ ทรัพยากรกับความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ของกลุ่มอาจารย์ที่ศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้น อาจเนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาซึ่งสถานศึกษาเป็นสถานที่หล่อหลอมความดีงาม เป็นสถานที่ปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องและเหมาะสม ที่แสดงออกด้วยการมีมิตรไมตรีต่อกันในองค์การ เกิดความรักต่อองค์การ และยึดมั่นทุ่มเทให้องค์การทำให้อยากทำงานกับองค์การตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1999) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบาง

ประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่นๆ ว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน โดยเรียงระดับตามความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ 2) ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน 3) ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และ 4) ด้านมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีอย่างมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดี มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เห็นความสำคัญและไว้วางใจบุคลากร มีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยัน หมั่นเพียร กระตือรือร้นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ พายุสุข (2550, น. 72) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1 มีลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของทุกคนมีเหตุผล มีหลักการและการวางแผน โดยได้รับแต่งตั้งมอบหมายงานที่จะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

2) ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองในการปรับกระบวนการเรียนการสอน มีความสุขสนุกกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ อุ่นคำ (2554, น. 77) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานาน ได้รับรู้นโยบายต่างๆ รวมถึงการได้เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรได้จัดขึ้นจนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเข้าใจในปรัชญาของกลุ่มภารกิจการพยาบาล จึงส่งผลให้มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ในระดับมาก

3) ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน มีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ แบบแผน นิเทศงานให้แก่กันอย่างเต็มใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พุ่มโพธิ์ทองสุข (2555, น. 63) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก สถานศึกษามีการกระตุ้นการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและยังสนับสนุนทางด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การศึกษาต่อ

4) ด้านมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงานมีสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานเหมือนครอบครัวเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย บุษบา เกษะสุด (2549, น. 82) ศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี พบว่า ด้านมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก พยาบาลมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแสดงน้ำใจที่จะทำงานร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจรับฟังเหตุผลและยอมรับซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งสำคัญในองค์การที่ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่บุคลากรเข้าใจลักษณะการทำงานสามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและพัฒนา ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้อย่างมีระบบแบบแผนและเป้าหมายอันเดียวกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เห็นได้จากผลที่แสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาจากด้านแต่ละด้านของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ทั้งผู้บริหารทั้งระดับหน่วยงานต้นสังกัดและภายในหน่วยงานในสถานศึกษา มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ แบบแผน มีการให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน มีจัดการวางแผนการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งให้ความสำคัญตรงกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในด้านมุ่งเน้นบุคคล ด้านมุ่งเน้นจัดการแห่งตน ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และด้านมุ่งเน้น ไมตรีสัมพันธ์ เช่นกัน

5.2.2 จากผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาการต่างๆ ด้าน และเป็นปัจจัยสำคัญในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการศึกษา

และเพื่อให้การศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูควรจะพัฒนาตนเองควบคู่กับการพัฒนา ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ตลอดจนถึงการพัฒนาด้านอื่นๆที่ทำให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนและวิธีการปฏิบัติการสอนในทิศทางที่ดีขึ้นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแก่ผู้เรียน ดังที่ ซูซ (Souze, 2001) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูและปัญหาหย่อนสมรรถภาพในการสอนของครู พบว่าครูที่มีความต้องการพัฒนาตนเองมี 2 กรณี คือ กรณีที่ครูไม่มีประสิทธิภาพในการสอนและกรณีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนต่ำ สำหรับกรณีแรก ครูควรได้รับการพัฒนาจากต้นสังกัดเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นใจโดยเฉพาะด้านเทคนิคการสอน โดยใช้รูปแบบการปรึกษาหารือหรือพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่วนกรณีที่ 2 นั้นเป็นผลเนื่องมาจากกรณีแรกเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนที่ต้องให้ครูได้รับการอบรมบ่อยๆ และจัดอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อครูจะได้พัฒนาวิธีการสอนของตนและช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ โรงเรียนสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิระวรรณ จันทร์ปรำงค์, 2550, น. 49) กล่าวว่าการพัฒนาครูเป็นเรื่องที่สำคัญมากอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นครูเป็นบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเอง กระบวนการพัฒนาครูซึ่งการพัฒนาในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทความสำคัญมาก เพราะเป็นผู้กำกับ ดูแลในสถานศึกษา ครูควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ โดยเริ่มจากหน่วยงานของตนเอง ครูควรมีการพัฒนาและควรที่จะเริ่มโดยการพัฒนาตนเอง ควรฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรัตน์ พินิจมนตรี(2554, น. 183) พบว่าการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลมาจากกระแสการปฏิรูปการศึกษาความก้าวหน้าของเทคโนโลยี นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่พยายามให้ครูผู้สอนต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอน และพัฒนาตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาตนเองของครู ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาและฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน หากความรู้จากสื่อต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต จากเอกสารหนังสือ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ มนูญญา ประสูติแสงจันทร์ (2552, น. 83) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล ในจังหวัดราชบุรี พบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก เพราะมีการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองตามความชอบความสนใจได้ง่ายยิ่งขึ้นเนื่องจากในปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้ามากขึ้น

2) การพัฒนาตนเองของครู ด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนและติดตามในการทำงานวิจัยของครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย จัดหาผู้เชี่ยวชาญ ให้คำปรึกษาในการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ กงจักร (2549, น. 62) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้ว อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความต้องการของครูในด้านกรวิจัย ในเรื่อง การกำหนดปัญหา ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำวิจัยอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่าครูได้ให้ความสำคัญของการวิจัยเป็นเครื่องมือที่นำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน และความต้องการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551, น. 88) ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านการวิจัยทางการศึกษา ครูต้องรู้ถึงรูปแบบการวิจัย การออกแบบการวิจัย กระบวนการวิจัย สถิติการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

3) การพัฒนาตนเองของครู ด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมในเรื่องการศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และเกิดศักยภาพในการทำงานและพัฒนาตนเองในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวรรณ จันทร์ปรางค์ (2550, น.115) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี พบว่ามหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อของอาจารย์อย่างเหมาะสมและให้สนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สัมพันธ์กับสาขาที่สอน เพื่อที่จะนำความรู้มาพัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีความก้าวหน้าและมีชื่อเสียง เพราะอาจารย์เป็นบุคคลที่สำคัญต่อสถาบันการศึกษาจึงเป็นผู้ที่ต้องได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

4) การพัฒนาตนเองของครู ด้านการอบรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษามีการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่อง ได้รับความรู้เทคนิควิธีการ และแนวทางแก้ไขในกระบวนการเรียนการสอนและมีการประชาสัมพันธ์การอบรมอย่างทั่วถึงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปพนสรค์ โภธิพิทักษ์ (2550, น. 132) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชน ในจังหวัดอุทัยธานี พบว่าด้านการอบรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีการจัดการฝึกอบรมเรื่องเทคนิคและวิธีการสอนต้องการให้ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาครูผู้สอน โดยการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น ต้องการให้มีการจัดอบรมเรื่อง

เทคนิคและวิธีการสอนที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจ ความสามารถ นำไปใช้ได้จริงอย่างถูกต้อง ถือเป็นความสำเร็จของการสอน

ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ควรจะส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของครูในแต่ละด้าน ด้านการศึกษาต่อการอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การวิจัย เพื่อในสถานศึกษาจะได้มีครูที่มีความรู้ความสามารถ มีเทคนิค วิธี ปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ทำให้นักเรียนมีประสิทธิภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

5.2.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่สถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การและให้การส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาตนเองในการปรับกระบวนการเรียนการสอน มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน และบุคลากรในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาในด้านต่างๆ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการวิจัย ที่จะส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนและส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกาม โนชมพู (2547, น. 76) ศึกษาเรื่องการธำรงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนปรีณัสร้อแยลล์ วิทยาลัย พบว่าบุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่องการบริการแก่นักเรียนและการทำงานเป็นทีม โดยค่านิยมของโรงเรียนเป็นไปตามคำขวัญ คือ การทำงานด้วยความรัก เอื้ออาทร แบ่งปัน ช่วยเหลือเสียสละ ปฏิบัติงานตามนโยบายสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษาศึกษาต่อ โดยผู้บริหารเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ักเรียนและบุคลากร บุคลากรยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น ตระหนักและเห็นคุณค่าของการสื่อสาร และให้ความสนใจในการแสวงหาความรู้ข่าวสารจากแหล่งต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคเคย์ (McKay, 1998, p. 679-A) ศึกษาเรื่องปัญหาวัฒนธรรมองค์การในการประเมินครู ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนแห่งหนึ่งในรัฐแมซซาชูเซตต์ พบว่า

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญในการส่งเสริมและการพัฒนาการปฏิบัติในการประเมิณครูและมีส่วนสนับสนุนต่อการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญญา ประสูตรแสงจันทร์ (2552, น. 82) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร ความมั่นคง การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน การพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การอบรม การเรียนรู้เป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การวิจัยและการศึกษาต่อ วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรีมีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ดังนั้น การที่จะทำการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนส่งเสริมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของครู วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์จะทำให้ครูมีความพึงพอใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานมีส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเองของครู และมีผลต่อการวางเป้าหมายการปฏิบัติงานที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูโดยมีการพัฒนาในหลายรูปแบบในแต่ละด้าน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครูควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ซึ่งเห็นได้จากผลของระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ด้านที่ควรได้รับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ให้มากขึ้น คือ ด้านมุ่งเน้น ไม้ตรีสัมพันธ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เห็นอกเห็นใจและยอมรับซึ่งกันและกันให้มากขึ้น ควรส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อบุคลากรจะได้ทำงานร่วมกันมีความรักและเอื้ออาทรต่อกันเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

2) จากผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ด้านการวิจัยยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านการวิจัยให้มากขึ้น โดยการให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยอย่างถูกต้อง และนำการวิจัยนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับหน้าที่ของตนเอง โดยให้ลงสู่นักเรียนให้มากที่สุด

3) จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี ด้านมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน กล่าวคือ ครูในสถานศึกษายังมีความคิดที่จะทำงานหรือพัฒนาตนเองด้วยตนเองมากกว่าที่จะทำงานหรือพัฒนาตนเองโดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีการติดต่อสื่อสารกัน มีความภาคภูมิใจกับการนิเทศงาน และบทบาทการเป็นที่เลี้ยงสอนงาน แต่ครูในสถานศึกษายังยึดติดกับการที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานเป็นทีม และพัฒนาตนเองเป็นทีม ซึ่งจะเกิดผลเสียมากกว่าผลดี และเป็นความคิดที่ผิด ในการทำงานควรจะทำงานร่วมกันดีกว่าการทำอะไรคนเดียวซึ่งจะได้มีคนชี้แนะแนวทางในการทำงานและรู้ข้อผิดพลาดของตนเองในการทำงาน เหมือนสำนวนสุภาษิตที่ว่า “คนเดียวหัวหาย สองคนเพื่อนตาย” การทำงานร่วมกันต้องดีกว่าการทำงานคนเดียวเพราะช่วยกันคิดช่วยกันทำ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู
- 2) ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลประสิทธิผลของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครูทปภษี. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- คณิงนิจ สีดา. (2554). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง
พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทาลัยบูรพา).
- ครุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2546). เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 6). ชลบุรี: งามช่าง.
- จิระวรรณ จันทร์ปรานค์. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัด
ปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จุรีรัตน์ พินิจมนตรี. (2554). รูปแบบการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2547). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียน
การสอนสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. [ม.ป.ป.]. พัฒนาการตนเองสู่ความเป็นผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: พิมพ์ทอง.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เทพนิมิต.
- ณรงค์ รอดพันธุ์. (2551). ครูกับการพัฒนาตนเอง. วารสารข้าราชการครู, 11 กุมภาพันธ์ – มีนาคม,
(23-34).
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). วัฒนธรรมองค์กรคุณค่าที่ซื้อหาไม่ได้ แต่สร้างได้. นนทบุรี:
ไอดีซี พรีเมียร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ Organizational Behaviors. กรุงเทพฯ :
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดอกไม้ อุดอ่อง. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาการวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
ทรัพยากรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดิเรก พรสีมา. (2554). แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู. [เอกสารอัดสำเนา]. [ม.ป.พ.].
- ตรีพร ชุมศรี. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้อุปสรรคการรับรู้อุปสรรคการรับรู้ความสามารถของตนเองและอิทธิพลระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์วัยรุ่นภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ทัศนีย์ กงจักร. (2549). ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนอนุบาลไผ่แก้ว อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ทศนา เขมมณี. (2547). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. [ม.ป.พ.].
- ชนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมมองการณ์. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ธัญญา วุฒินิชย์. (2552). ความต้องการตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ชันวพร พวงทอง. (2553). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- นภัสสร โกสินทร์จิตต์. (2548). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นพมาศ ประภา. (2552). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- นฤมล สุ่มสวัสดิ์. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- นิตยา กัญฉิกาภรณ์. (2553). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- นภาพร ชันชนภา. (2548). การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

บรรณานุกรม(ต่อ)

- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ราโชติ. (2548). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- บุษบา เกกะสุด. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปพนสรรรค์ โปธิพิทักษ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน
ในจังหวัดอุทัยธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2553). นวัตกรรมการเรียนรู้สู่การศึกษาที่แท้. สืบค้นจาก <http://www.kmi.or.th/>.
- ประสงค์ โสมราช. (2554). ความต้องการรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ปราชญา กล้าผจญ และ พอลดา บุตรสุขธิวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:
ก.พลการพิมพ์.
- ปรีชา ธรรมมา. (2551). การพัฒนาตามแนวคิดของอิริคสัน จิตวิทยาและจิตวิทยาพัฒนาการ
โครงการสารานุกรมศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ปองทิพย์ เทพอารีย์. (2551). การศึกษาการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน
กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- เปรมฤดี ศรีวิชัย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมวัฒนธรรมองค์การ
แบบสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัย
พยาบาลราชชนนีภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช).
- ผกาวรรณ ศิริสานต์. (2551). ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาโรงเรียน
ฝั่ทออุดมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัชรินทร์ ราชคมนี. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- พัชรีย์ นิมิตรปัญญา. (2547). การพัฒนาตนเองของครูประถมศึกษาเอกชนจอมทอง กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ชิงค์ บีขอนแก่น บั๊คส์.
- พิบูล ทีปะปาด. (2550). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พันธ์ประภา พูนสิน. (2552). การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง. สืบค้นจาก http://punaoy.blogspot.com/2009/11/blog-post_4385.html.
- ภคนิจ ศรีทธา. (2549). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในฝ่ายธุรกิจขายตรง บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย เทคดิ้ง จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ภูมิชัย ทิพนตร. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- มนพ สกลศิลป์ศิริ. (2553). การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- มนัญญา ประสูตรแสงจันทร์. (2552). วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- มนูญ ชัยพันธ์. (2548). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การสร้างหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการสำหรับครูประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- มัลลิกา มโนชมพู่. (2547). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปรินส์รอยัลวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เรณู สังข์เผือก. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน
ครูเทศบาล เขตการศึกษา 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วนิดา ลีเลิศไพศาล. (2551). การพัฒนาตนเองของพยาบาลผู้ชำนาญการ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช).
- วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). ข้อเสนอระบบการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับสภาวะ
คนไทย. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วราพร พุ่มโพธิ์ทอง. (2555). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการ
จัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิเชียร วิทขุดม. (2550). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วินิรณี ทศนะเทพ. (2549). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น
อินโดไชน่า.
- วิรัตญา โงกเขา. (2556). การศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วีรฉัตร สุบัญญัติ. (2548). การรักษาสภาพองค์กรให้มีประสิทธิภาพ. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เวลล์ ริด. (2552). การพัฒนาตนเองที่ดีที่สุดแล้ว. สืบค้นจาก <http://www.oknation.net/blog/humanrd/2009>
- ศรีแพร ทวีลาภกุล. (2549). การพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ. กรุงเทพฯ.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรีรัตน์ เทียงถาวร. (2549). ความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักเทคโนโลยี
การศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศศิธร เวชไชโย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงพยาบาลเวชธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ศิริพงษ์ เสภาภย. (2551). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเทกซ์.
- สุภนิช ธรรมวงศ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2548). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาปี 2549-2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สมคิด บางโม. (2552). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2551). การวัดผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). กทม: ประสานการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2556). ข้อมูลสารสนเทศ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2550). มิติใหม่การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สกค.
- _____. (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง(พ.ศ. 2552 – 2561). กรุงเทพฯ: สกค.
- สิทธิชัย ผลวิจิตร. (2548). สภาพและปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สิริมาศ ยอดยิ้มศิริ. (2552). วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2548). พุทธจิตวิทยากับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- สุชาติ พายู่สุข. (2550). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุชาติ สิทธิเลิศ. (2550). การวิเคราะห์สถิติ สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภา สุขวิบูลย์. (2549). การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการโรงเรียนวัดราชคฤห์ สำนักงานเขตธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, หน่วยศึกษานิเทศก์. (2546). การวิจัยในชั้นเรียนเอกสารวิชาการ ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์กลางคพรว.
- อนูรี แก้วแว่น้อย, สุทธิพร บุญส่ง, ทรงสิริ วิชิรานนท์, สุวิมล จุลวานิช และโรจน์วี พจน์พัฒนาผล. (2548). การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- อมรรัตน์ ปักโคนง. (2548). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดลศาลายา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อรอุษา จันทศร. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่ 6 การศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อำนวยการ กิจเจริญ. (2547). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

บรรณานุกรม(ต่อ)

- อำนาจ วัคจันดา. (2553). การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง. สืบค้นจาก http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID=911
- Alvesson, Mats. (1989). **“Organization Culture and Ideology,” International Studies of Management and Organization behavior.** New York, NY: McGraw-Hill.
- Backer, H.S. (1982). **Culture : A sociological.** New York, NY: Yale Review Summer.
- Bahamond-Gunnell, M. A. (2000). **Teachers’ Perception of School Culture in Relation to Job Satisfaction and Commitment.** (Ed.D. Thesis, The Graduate College West Michigan University, U.S.A.).
- Beach, Dale S. (1980). **Personnel : The Management of People at Work** (3rd ed.). New York, NY: Macmilan Publishing.
- Brill, N. I., (1979). **Teamwork : Working together in the human service.** New York, NY: J.B. Lippincott.
- Brockett, Ralph G. & Hiemstra, Roger. (1991). **Self-direction in Adult Learning : Perspectives on Theory Research, and Practice.** London, England: Routledge.
- Brookfield, S.D. (1984) “Self-Directed Adult Learning : A Critical Paradigm”. **Adult Education Quarterly, 35(2), 59-71.**
- Bruner, I. S. (1971). **The Relevance of Education.** New York, NY: Norton.
- Calori, R. & Sarnin, P. (1991). **Corporate Culture and Economic Performance : a French Study Organization Studie.** 12: 49-74.
- Cameron, K. S. & Quinn, R.E. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture,** Massachusetts, MA: Addison-Wesley.
- Castetter, William. B. (1976). **The Personnel Function in Educational Administration** (2nd ed.). New York, NY: Macmillan Publishing.
- Chew, J. (2004). **Managing MNC Expatriates through Crises : A Challenge for International Human Resource Management.** [n.p.].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Chris Argyris. (1957). **Personality and Organization**. New York, NY: Harper Q Row Publishers
Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness.
- Cook, R. & J. Lafferty. (1989). **Organization Culture Inventory**. Piyomou, MI: Human
Synergistics.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York, NY: Harper
Collins.
- Daft, R. L. (1998). **Essentials of organization theory and design**. South Evclid. OH: South-
Western College.
- Down, F. S. (1967). **The relationship of theory and research** (2nd ed.) Philadelphia, PA: F.A.Davi
Friedrichs.
- Charles. (2001). **The effect of Professional Growth Opportunities as Determined by California
Public High School Instrumental Music Teachers**. Dissertation Abstracts
International, 62 – 03 A.
- Gaff, J. G. (1975). **Toward Faculty Renewal**. San Francisco, CA: Jossy - Bass.
- George, J. M. & Brief, A.P. (1992). Feeling good-doing good f: A conceptual analysis of the mood
at work-organizational spontaneity relationship. **Psychology Bulletin**, **112**, 310 - 329.
- Goldstien, IL. (1993). **Troning in Organization : Need Assessment, development and
evaluation** (3nd ed.). CA: Brooklcole.
- Good, Carter. V. (1973). **Dictionary of Education** (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Greenber & Baron. (1997). **Behavior in Organization : Understanding and Managing the
Human Side of work** (6th ed.). New Jesey, NJ: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. & R. A. Baron. (2005). **Behavior in Organizations** (8th ed.). New Jerassy, NJ:
Prentice Hall.
- Griffin, C. (1983). **Curriculum theory in adult lifelong education**. London, England:
Croom Helm.
- Guskey, Thomas R. (2000). **Evaluating Professional Development**. Thousand Oaks, CA:
Corwin Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Knowles, M. S. (1975). **Self-Directed Learning : A Guide for Learner and Teacher**.
New York, NY: Association Press.
- Kreiter, R. & A. Kinicki. (2004). **Organizational Behavior** (6th ed.). New York, NY: McGraw Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Journal of Educational and psychological Measurement**, 30(3), 607 - 610.
- Lippitt, Peggy. (1976). "Learning Through Cross-Age Helping : Why and How," In Children
Macmilan Publishing.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the learning : A systems approach to quantan improvement and global success**. New York, NY: McGraw-Hill.
- Martin. (2001). **Organization behavior** (2nd ed.). London, England: Thomson Learning.
- McBeath, Gordon. (1997). **Hanbook of Human Resource Planing**. New Delhi, INDIA: Beacon.
- McClelland, D.C. (1996). **The achieving society**. New York, NY: D. Van Nosttrand.
- McGregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York, NY: McGraw - Hill.
- McKay, V. P. (1998). **The Implementation of Teacher Evaluation Procedures in Massachusetts School District in Organizational Culture. School Reform, Unions, Professional Growth**. Retrieved from [http://wwwlib.umi.com/Dissertations / fullcit/9828027](http://wwwlib.umi.com/Dissertations/fullcit/9828027)
- McKinsey. (2007). **McKinsey Report on Education**. (2014). Retrieved from <http://www.mckinsey.com>
- Megginson, D. & Pedler, M. (1992). **Self development : A Facilator, s guide**. London, England: McGraw–Hill.
- Moats, Scott H. (1997). **The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Effectiveness : Producing Pastoral Ministry and World-Mission Major Graduates In four Denominational Colleges**. (Ph.D. Thesis, The University of Minnesota, Twin cities, U.S.A.).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mohammrend, A. A. (1990). **A study of development need of secondary school teacher in the Yemen Arab Republic Principals, Supervisors, Coordinators and teacher educators.** Dissertation Abstracts International, 51(11), 3703-3704-A.
- Orora, J, & Onyango, H.(1990). **School culture and ruloof the principle : A Study of basic culture assumptions of akenyom secondary school and their in fluenced of the principle scale.** Dissertation Abstracts Internationnal, 519, 1494-A.
- Pang. (1998). **Nicholas Sun–Keung Organizational Culture of Excellent School in Hong Kong.** Papers Presented at the Annual Meeting of American Educational Research Association. San Diego, CA:, Photocopied, pp.16 – 17 /April.
- Pedler, Mike; & Boydell, Tom. (1981). **“What is Self-development?”in Management Self development.** Hants, England: Gower Publishing.
- Pedler, Mike. (1990). **Self - development in organizations.** London, England: McGraw-Hill.
- Peterson, Richard, B. & Tracy, Lane. (1979) **Systematic Management of Human Resources.** [n.p.].
- Pettigrew, A. (1985). **Awakening Giant : Continuity and Change in ICI. Filed research on change: theory and practice. Organization Science, 1(3), 267–292.**
- Reilly III, C. A., J Chatman, & D. F. Caldwell. (1991). People and Organization. Culture : A Profile Comparison Approach to Assessting Person-Organization Fit. **Academy of Management Journal, Septemper 11:** 487-516.
- Robbin, P.S. & T.A. Jundge. (2007). **Organizational Behavior** (12th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Robbins, Stephen. P. & Coulter, Mary. (2002). **Management.** USA: Prentice Hall.
- Schein, E H. (2004). **Organizational Culture and Leadership** (3rd ed.). Sanfanciso, CA: Jossey - Bas.
- Senge Peter, M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.** New York, NY: Doubleday Currency.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Sergiovanni, Thomas J. & Robert J. Starrett. (1988). **Supervision Human Perspectives** (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Souze, D. T. (2001). **Teacher professional development and the argument of incompetence : the case of in service elementary teacher education in Sao Paulo Brazil : Faculty of Education**. Brasil: Sao Paulo University.
- Stewart, Jim. (1996). **Managing Change Through Training and Development**. London, England: Kogan.
- Stoops & Rafferty. (1977). **Development Stages of Teachers**. Retrieved from <http://www.education Studies in Education.utoledo.edu/par/stages.html>.
- Swanbury, R. C. (1995). **Nursing development : A component of human resource development**. Boston, MA: Jones and Bartlett.
- Tough, Allen. (1979). **The Adult's Learning Project Toronto : The Ontario Institute for Studies in Education**. [n.p.].
- Trice, H. M. & Beyer. (1984, February.). Studying Organizational Culture Through Rites and Ceremonials. **Academy of Management Review**, 9(02), 653-669.
- Tylor, E.B. (1871). **Primitive culture**. London, England: Murray Publishers.
- Tzeng, H. M. (2002). The influence of nurse's working motivation and job satisfaction on intention to quit. **International of Nursing Studies**, 39, 247.
- Wilkins Alan, L. & Kerry J. Patterson. (1985). You Can't Get There From Here: What Will Make Culture Project Fail. In **Gaining Control of The Corporate Culture**, 12-34. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual** (2nd ed.). London, England: Gower Publishing.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 02 5493207
ที่ ศธ 0578.02/06๕3 วันที่ ๒๘ มีนาคม 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพนธ์ พันธ์ไสว

ด้วย นางสาวมุกดา คำอานา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครู ในที่คณะของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ จีรวรรการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย แบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้แก่ นางสาวมุกดา คำอานา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญหงษ์)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบันทึกศึกษา โทร. 02 5493207
ที่ ศธ 0578.02/ 0623-1 วันที่ 28 มีนาคม 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธัญญกรณ์ เล่าหะเพ็ญแสง

ด้วย นางสาวมุกดา คำอานา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครู ในทัศนะของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ จิรวชิรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย แบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้แก่ นางสาวมุกดา คำอานา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02/0307

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๕7 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอลเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปริญญา มีสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ด้วย นางสาวมุกดา คำอานา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครู ในทัศนะของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ จีระชรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอลเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้แก่ นางสาวมุกดา คำอานา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5493211

ที่ ศธ 0578.02 /0303.1



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๓ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอยื่นเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จตุรงค์ อิบทรัพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ด้วย นางสาวมุกดา คำอานา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครู ในทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งกัตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ จีระชรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอยื่นเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย แบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้แก่ นางสาวมุกดา คำอานา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5493211



ที่ ศธ 0578.02 / 03๕7-2

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๒๗ มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ลมัยพร แผล่งหล้า


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ด้วย นางสาวมุกดา คำอานา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครู ในที่คณะของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ จีระวัชรกร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย แบบประเมินหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้แก่ นางสาวมุกดา คำอานา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาคือไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทพพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5493211

ที่ ศธ 0578.02 / ๕3๐7.๑



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๕ มีนาคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.มาลี สิบกระแสำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ด้วย นางสาวมุกดา คำอานา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครู ในทัศนะของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ จีร์วีชรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ให้แก่ นางสาวมุกดา คำอานา เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5493211

ภาคผนวก ค
เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครู
ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี
2. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ขอความกรุณาให้ผู้ตอบตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยตอบทุกข้อและทุกตอน เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น โดยผลการศึกษานำเสนอในภาพรวมและจะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ตอบและหน่วยงานของผู้ตอบ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์มา ณ โอกาสนี้

นางสาวมุกดา คำอานา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงและข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

เพศ

ชาย

หญิง

1. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ประสบการณ์ในการบริหาร

1-5 ปี

6 - 10 ปี

11-15 ปี

16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

- คำชี้แจง: 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
2. ระดับความเหมาะสมในวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ มากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ มาก
3	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ ปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ น้อย
1	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	1. มุ่งเน้นความสำเร็จ สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน					
2	ท่านมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
3	ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความขยัน หมั่นเพียรและกระตือรือร้นในการทำงาน					
4	ท่านส่งเสริมให้บุคลากรตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5	2. มุ่งเน้นสัจการแห่งตน สถานศึกษาของท่านเน้นคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณงานที่ทำ					
6	ท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากร คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน					
7	ท่านมีระบบส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน					
8	ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาตนเองในการปรับกระบวนการเรียนการสอน					
9	3. มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน สถานศึกษาของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างเป็นระบบ แบบแผน					
10	สถานศึกษาของท่านมีการสอน หรือ นิเทศงานให้แก่กันและกันอย่างเต็มที่					
11	ท่านมีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน					
12	ท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม					
13	4. มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ บุคลากรในสถานศึกษาของท่านใส่ใจในความรู้สึกซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
14	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในลักษณะเหมือนครอบครัวเดียวกัน					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
15	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการเอาใจใส่ถามไถ่ เพื่อนร่วมงานที่มีเรื่องทุกข์ใจ					
16	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน ให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีปัญหาในการทำงาน					
17	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					
18	บุคลากรในสถานศึกษาของท่าน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน					



ตอนที่ 3

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี

คำชี้แจง: 1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่แสดงระดับในการปฏิบัติของท่าน

2. ระดับในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด |

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูในสถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ และสร้างนวัตกรรมด้วย ตนเอง					
2	ครูในสถานศึกษาของท่าน หาความรู้ ด้วยตนเอง จากเอกสารหนังสือต่างๆ ในและนอกสถานศึกษา					
3	ครูในสถานศึกษาของท่าน หาความรู้ ความเข้าใจ ต่างๆจากบุคลากรที่เชี่ยวชาญในและนอก สถานศึกษา					
4	ครูในสถานศึกษาของท่านหาความรู้เพิ่มจากสื่อ ต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ต่างๆ					

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5	ครูในสถานศึกษาของท่าน พัฒนาตนเองจาก การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ตามความเหมาะสม กับภาระงานที่รับผิดชอบ					
6	ครูในสถานศึกษาของท่าน หากความรู้ด้วยตนเอง จาก สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซีดีต่างๆ					
7	ครูในสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเองโดยการ ประเมินผลงานตนเองเพื่อมาปรับปรุงและพัฒนา ให้ดียิ่งขึ้น					
8	ครูในสถานศึกษาของท่านต้องการค้นคว้าหา ความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน					
9	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการพัฒนาและ ฝึกฝนตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ					
10	ครูในสถานศึกษาของท่าน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
11	2. การวิจัย ครูในสถานศึกษาของท่านสนใจศึกษา ค้นคว้า ทำงานวิจัย และ แนะนำเพื่อนร่วมงาน ในการทำ วิจัย					
12	ท่าน ส่งเสริม สนับสนุนและติดตามการทำงาน วิจัยของครูในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
13	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้ด้านเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย					
14	ครูในสถานศึกษาของท่านต้องการให้จัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้คำปรึกษาในการทำวิจัย					
15	ครูในสถานศึกษาของท่าน ทราบข้อมูลเกี่ยวกับทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายใน และภายนอกสถานศึกษา					
16	ครูในสถานศึกษาของท่านศึกษาและทำงานวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและองค์กร					
	3. การศึกษาต่อ					
17	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อให้เลื่อนวิทยฐานะที่ดีขึ้น					
18	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
19	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงานที่สังกัด					
20	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
21	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาหลักสูตรอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้					
22	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ					
23	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับส่งเสริมการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานที่สังกัด					
	4. การอบรม					
24	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่					
25	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นแม้ว่าจะไม่เกี่ยวกับสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่					
26	สถานศึกษาของท่านจะประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับการอบรม/สัมมนาอย่างทั่วถึงแก่ครูทุกคน					
27	ครูในสถานศึกษาของท่าน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
28	ครูในสถานศึกษาของท่านได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ความรู้ เทคนิควิธีการ และแนวทางแก้ไขปัญหาในกระบวนการเรียนการสอน					

ข้อ	การพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
29	ครูในสถานศึกษาของท่านได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย แปลกใหม่ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
30	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการส่งเสริมฝึกอบรมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
31	ครูในสถานศึกษาของท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมพร้อมสู่อาเซียน					



ความเที่ยงตรงของเนื้อหา หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

เนื้อหา	เนื้อหา ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
เพศ		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ระดับการศึกษา		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ประสบการณ์ในการ บริหาร		+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
วัฒนธรรมองค์กร เชิงสร้างสรรค์									
มุ่งเน้นความสำเร็จ	1	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
มุ่งเน้นสัจการ แห่งตน	1	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
	3	0	+1	+1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
	4	0	+1	+1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
มุ่งเน้นบุคคล และ การสนับสนุน	1	+1	+1	+1	+1	1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	เนื้อหา ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
มุ่งเน้น ไม้ตรีสัมพันธ์	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
การพัฒนาตนเอง ของครูในทัศนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา									
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	1	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้

เนื้อหา	เนื้อหา ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุป ผล
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3	4	5			
การวิจัย	1	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
การศึกษาต่อ	1	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	4	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	5	0	+1	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
การอบรม	1	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้

การหาความเชื่อมั่นเครื่องมือวิจัย

[DataSet1]

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	49



ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ตอนที่ 1 ความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 1 ข้อ 1 เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ชาย	77	54.2	54.2	54.2
หญิง	65	45.8	45.8	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ตอนที่ 1 ข้อ 2 ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ปริญญาตรี	18	12.7	12.7	12.7
ปริญญาโท	118	83.1	83.1	95.8
ปริญญาเอก	5	3.5	3.5	99.3
อื่นๆ	1	.7	.7	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ตอนที่ 1 ข้อ 3 ประสบการณ์

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 ปี	22	15.5	15.5	15.5
6-10 ปี	24	16.9	16.9	32.4
11-15 ปี	33	23.2	23.2	55.6
16 ปีขึ้นไป	63	44.4	44.4	100.0
Total	142	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแบบสอบถาม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ตอนที่2ข้อ1	142	1	5	4.59	.597
ตอนที่2ข้อ2	142	3	5	4.45	.553
ตอนที่2ข้อ3	142	3	5	4.56	.539
ตอนที่2ข้อ4	142	3	5	4.61	.517
ตอนที่2ข้อ5	142	2	5	4.48	.604
ตอนที่2ข้อ6	142	3	5	4.39	.617
ตอนที่2ข้อ7	142	3	5	4.55	.578
ตอนที่2ข้อ8	142	3	5	4.72	.467
ตอนที่2ข้อ9	142	3	5	4.44	.577
ตอนที่2ข้อ10	142	3	5	4.39	.630
ตอนที่2ข้อ11	142	2	5	4.63	.527
ตอนที่2ข้อ12	142	2	5	4.57	.588
ตอนที่2ข้อ13	142	3	5	4.45	.590
ตอนที่2ข้อ14	142	3	5	4.47	.567
ตอนที่2ข้อ15	142	3	5	4.46	.603
ตอนที่2ข้อ16	142	3	5	4.47	.580
ตอนที่2ข้อ17	142	3	5	4.51	.555
ตอนที่2ข้อ18	142	3	5	4.44	.577
Valid N (listwise)	142				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sum2	142	3.44	5.00	4.5098	.35038
total2.1	142	3.25	5.00	4.5546	.41162
total2.2	142	3.25	5.00	4.5335	.41709
total2.3	142	3.00	5.00	4.5070	.44157
total2.4	142	3.00	5.00	4.4660	.45893
total3.1	142	2.70	5.00	4.2803	.49812
total3.2	142	2.17	5.00	4.0704	.72236
total3.3	142	2.43	5.00	4.4074	.53179
total3.4	142	2.88	5.00	4.3873	.50973
Sum3	142	2.77	5.00	4.2960	.49727
Valid N (listwise)	142				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ตอนที่3 ข้อ 1	142	2	5	4.08	.613
ตอนที่3 ข้อ 2	142	2	5	4.23	.670
ตอนที่3 ข้อ 3	142	2	5	4.16	.648
ตอนที่3 ข้อ 4	142	3	5	4.37	.670
ตอนที่3 ข้อ 5	142	2	5	4.21	.682
ตอนที่3 ข้อ 6	142	2	5	4.27	.704
ตอนที่3 ข้อ 7	142	3	5	4.27	.606
ตอนที่3 ข้อ 8	142	2	5	4.35	.665
ตอนที่3 ข้อ 9	142	3	5	4.46	.626
ตอนที่3 ข้อ 10	142	3	5	4.39	.618
ตอนที่3 ข้อ 11	142	1	5	3.97	.816
ตอนที่3 ข้อ 12	142	2	5	4.27	.704
ตอนที่3 ข้อ 13	142	2	5	4.18	.845
ตอนที่3 ข้อ 14	142	2	5	4.12	.879
ตอนที่3 ข้อ 15	142	1	5	3.90	.955
ตอนที่3 ข้อ 16	142	1	5	3.99	.996
ตอนที่3 ข้อ 17	142	1	5	4.34	.807
ตอนที่3 ข้อ 18	142	2	5	4.41	.654
ตอนที่3 ข้อ 19	142	3	5	4.41	.597
ตอนที่3 ข้อ 20	142	3	5	4.47	.604
ตอนที่3 ข้อ 21	142	3	5	4.44	.636
ตอนที่3 ข้อ 22	142	2	5	4.40	.695
ตอนที่3 ข้อ 23	142	2	5	4.38	.732
ตอนที่3 ข้อ 24	142	2	5	4.52	.580
ตอนที่3 ข้อ 25	142	2	5	4.27	.706
ตอนที่3 ข้อ 26	142	2	5	4.45	.690
ตอนที่3 ข้อ 27	142	3	5	4.39	.571
ตอนที่3 ข้อ 28	142	2	5	4.46	.637
ตอนที่3 ข้อ 29	142	3	5	4.32	.634
ตอนที่3 ข้อ 30	142	3	5	4.46	.615
ตอนที่3 ข้อ 31	142	1	5	4.23	.820
Valid N (listwise)	142				

ตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Correlations

		total2.1	total3.1
total 2.1	Pearson Correlation	1	.515**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.1	Pearson Correlation	.515**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.1	total3.2
total2.1	Pearson Correlation	1	.453**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.2	Pearson Correlation	.453**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.1	total3.3
total2.1	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.3	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.1	total3.4
total2.1	Pearson Correlation	1	.538**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.4	Pearson Correlation	.538**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.2	total3.1
total2.2	Pearson Correlation	1	.531**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.1	Pearson Correlation	.531**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.2	total3.2
total2.2	Pearson Correlation	1	.537**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.2	Pearson Correlation	.537**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

	total2.2	total3.3
Pearson Correlation	1	.605**
total2.2 Sig. (1-tailed)		.000
N	142	142
Pearson Correlation	.605**	1
total3.3 Sig. (1-tailed)	.000	
N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

	total2.2	total3.4
Pearson Correlation	1	.594**
total2.2 Sig. (1-tailed)		.000
N	142	142
Pearson Correlation	.594**	1
total3.4 Sig. (1-tailed)	.000	
N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

	total2.3	total3.1
Pearson Correlation	1	.605**
total2.3 Sig. (1-tailed)		.000
N	142	142
Pearson Correlation	.453**	1
total3.1 Sig. (1-tailed)	.000	
N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.3	total3.2
total2.3	Pearson Correlation	1	.537**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.2	Pearson Correlation	.537**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.3	total3.3
total2.3	Pearson Correlation	1	.574**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.3	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.3	total3.4
total 2.3	Pearson Correlation	1	.487**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total 3.4	Pearson Correlation	.487**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.4	total3.1
total2.4	Pearson Correlation	1	.690 **
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.1	Pearson Correlation	.690 **	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.4	total3.2
total2.4	Pearson Correlation	1	.624 **
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.2	Pearson Correlation	.624 **	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.4	total3.3
total2.4	Pearson Correlation	1	.573 **
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
total3.3	Pearson Correlation	.573 **	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		total2.4	total3.4
	Pearson Correlation	1	.617**
total2.4	Sig. (1-tailed)		.000
	N	142	142
	Pearson Correlation	.617**	1
total3.4	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



Correlations

		Total 2.1	Total 2.2	Total 2.3	Total 2.4	Total 3.1	Total 3.2	Total 3.3	Total 3.4	Sum2	sum3
Total	Pearson Correlation	1	.586**	.522**	.443**	.515**	.453**	.621**	.538**	.756**	.586**
2.1	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Total	Pearson Correlation	.586**	1	.617**	.488**	.531**	.479**	.605**	.594**	.803**	.609**
2.2	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Total	Pearson Correlation	.522**	.617**	1	.533**	.453**	.537**	.574**	.487**	.813**	.565**
2.3	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Total	Pearson Correlation	.443**	.488**	.533**	1	.690**	.624**	.573**	.617**	.831**	.700**
2.4	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
Total	Pearson Correlation	.515**	.531**	.453**	.690**	1	.818**	.703**	.723**	.703**	.914**
3.1	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
Total	Pearson Correlation	.453**	.479**	.537**	.624**	.818**	1	.703**	.727**	.667**	.908**
3.2	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
Total	Pearson Correlation	.621**	.605**	.574**	.573**	.703**	.703**	1	.804**	.733**	.879**
3.3	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
Total	Pearson Correlation	.538**	.594**	.487**	.617**	.723**	.727**	.804**	1	.703**	.897**
3.4	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
Sum 2	Pearson Correlation	.756**	.803**	.813**	.831**	.703**	.667**	.733**	.703**	1	.778**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
sum3	Pearson Correlation	.586**	.609**	.565**	.700**	.914**	.908**	.879**	.897**	.778**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวมุกดา คำอานา
วัน เดือน ปีเกิด	26 พฤษภาคม 2519
ที่อยู่	100/80 หมู่ 2 ตำบลบึงสนั่น อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์
พ.ศ. 2557	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2548	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านขุนประเทศ แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2549	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนบ้านขุนประเทศ แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2556	ครู ค.ศ. 2 วิชฐานะ ครูชำนาญการ โรงเรียนวัดอัยยการาม ตำบลลำผักกูด อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
โทรศัพท์	084 6475503

