



ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง

Requirement and expectation for self-development of teachers and  
educational personnel under The Secondary Educational Service Area  
Office 13, Trang Province

ชุติกัญจน์ สลาหลง<sup>1\*</sup> และอมลวรรณ วีระธรรมโม<sup>2</sup>  
Chutikan Salalong<sup>1\*</sup> and Amonwan Wirathummo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>1</sup> Students, Program for Human Resource Development, Faculty of Education, Thaksin University

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการศึกษาศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>2</sup> Assistant Professor Dr., Department of Education for Human Resource Development,  
Faculty of Education, Thaksin University.

\* Corresponding author, E-mail: kunsantipap@gmail.com

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2561 จังหวัดตรัง จำนวน 302 คน โดยเปรียบเทียบตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874 และแบบสอบถามความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .791 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวม พบว่า ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

**คำสำคัญ:** ความต้องการ, ความคาดหวัง, การพัฒนาตนเอง

### Abstract

The purposes of this research were to find out the relationship between the requirement and expectation for self-development of the teachers and educational personnel. Research sample consisted of 302 persons of teachers The Secondary Educational Service Area Office 13, Trang Province, in academic year 2018. Data analysis was done through statistic software. Analytical statistics were , correlation analysis between the requirement and expectation for the self-development was done by using correlation coefficient.



The research found that :The relationship between the needs and the expectations for self development of the teacher civil service the Office of Secondary Educational Service Area 13 in Trang province, in general, it was found that the needs and expectations of self-development of teacher civil service and educational personnel Has a very high level of correlation

**Keywords:** Needs, expectations, personal development

## บทนำ

ความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความคาดหวังที่จะได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ การส่งเสริมการฝึกอบรม เพื่อยกระดับตนเองให้เป็นบุคคลมีคุณภาพ มีชีวิตที่ดี ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ถือเป็นหน้าสำคัญของผู้บริหารองค์กรที่ต้องการให้ส่งเสริมเพื่อบุคลากรในองค์กร ให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามกำลังและความต้องการ ของบุคลากรในหน่วยงาน นั้น ๆ ดังนั้นความต้องการและความคาดหวัง เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวเนื่องในรูปแบบที่เป็นแรงจูงใจผลักดันภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละบุคคลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน นิดา เล็บครุฑ (2554 : 25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง และช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข เช่นเดียวกับการเกิด อนันต์นาวิณุสรณ์ (2552 : 3) กล่าวว่า บุคลากรเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในที่สุด ด้วยเหตุนี้การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ รวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น

ความต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้นเป็นเหตุผลให้มนุษย์มีความพยายามมุ่งมั่นในการทำงาน สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556 : 3) กล่าวว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนอง จะส่งผลให้เกิดความยินดีในการเพิ่มระดับความพยายามที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ความเข้าใจในเรื่องระดับความต้องการของบุคลากร ทำให้รู้กลยุทธ์และกลวิธีในการตอบสนองความต้องการในแต่ละระดับได้ถูกต้อง ซึ่งจะมีผลโดยตรงกับการจูงใจที่สอดคล้องกับการตอบสนองความต้องการของบุคลากร นอกจากนั้น ประวีณา คาไซ (2559 : 79) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะเห็นว่าปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ การกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพจากองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมาจากการส่งเสริมทางวิชาการ การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษา การฝึกอบรมและการดูงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง รวมถึงนโยบายขององค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า

ขณะที่ ความคาดหวัง เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่คาดการณ์ล่วงหน้า ต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะเป็น หรือควรจะเกิดขึ้น วรูม (Vroom) ได้เสนอ รูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมน้อยมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย วรูม (Vroom) มีความเห็นว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของ



บุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น (Vroom. 1994 : 120) พชรพร ทับทิมทอง (2554 : 1) อธิบายถึง ทฤษฎี ความคาดหวังที่สนับสนุนแนวคิดของวรูม (Vroom) ว่า ความคาดหวังเป็นความเชื่อของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และผลของการกระทำที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น แบนดูรา (Bandura. 2011 : 146) ได้เสนอ ลักษณะความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่งเกี่ยวกับปริมาณของความคาดหวัง (Magnitude) มิติที่สอง เกี่ยวกับการแผ่ขยาย (Generality) และมิติที่สาม เกี่ยวกับความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) ถ้าความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองมีความเข้มข้นจะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองลดน้อยลง แต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมากบุคคลจะมีความบากบั่น มานะพยายาม แม้ว่าจะประจวบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความหวังบ้างก็ตาม การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลนั้น เป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไรจะต้องใช้ความมุ่งมั่นพยายามที่จะต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มีหน้าที่กำกับดูแลและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ส่งเสริมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีพื้นที่รับผิดชอบใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดตรัง และจังหวัดกระบี่ รวมทั้งสิ้น 18 อำเภอ โดยแบ่งเป็นจังหวัดตรัง 10 อำเภอ มีสถานศึกษาจำนวน 28 โรงเรียนและจังหวัดกระบี่ 8 อำเภอ สถานศึกษา จำนวน 16 โรงเรียน รวมมีโรงเรียนสังกัดทั้งสิ้น 44 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครู ในปีการศึกษา 2561 มีจำนวนมากถึง 1,329 คน ถือว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มีจำนวนบุคลากรครูที่ปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ดังนั้นการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าแนวทางการจัดการเพื่อยกระดับข้าราชการครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ให้สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ ผู้ที่จะสามารถตอบสนองตามความต้องการและความคาดหวังนั้น เป็นที่หน้าผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องทราบว่า ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ภายใต้การดูแลของตนได้รับการตอบสนอง เป็นเช่นไร

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จังหวัดตรัง เพื่อทราบถึงความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 จังหวัดตรัง ว่ามีผลเป็นเช่นไร และความต้องการกับความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กันในระดับใด

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง

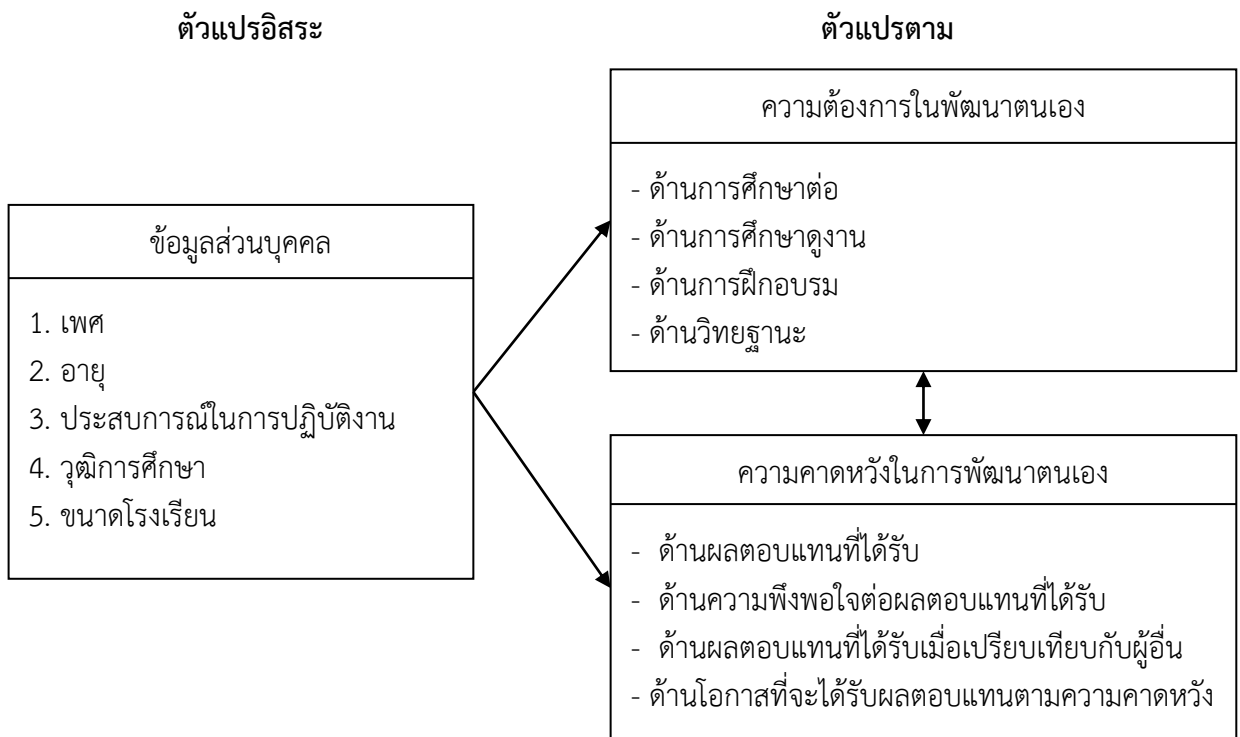


### แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโดยดัดแปลงจากองค์เกียรติ รัชชธรรม (2556 : 98) ที่กล่าวว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและอาจารย์แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการศึกษาต่อ 2) ด้านการสอน 3) ด้านวิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และ 4) ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ส่วนความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ได้ศึกษาจากทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของวรูม (Vroom อ้างอิงจาก; พิไลวรรณ จันทรสุกกรี. 2540 : 50) ว่าจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 3 องค์ประกอบ คือ ความคาดหวังในความพยายามต่อผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์ และความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบที่เกิดจากผลตอบแทนที่ได้รับความพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา ทฤษฎีความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,329 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ปีการศึกษา 2561 จังหวัดตรัง จำนวน 302 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปรียบเทียบตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ธานินทร์ ศิป์จารุ, 2550 : 51) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านวิद्यฐานะ เป็นข้อคำถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และด้านโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง เป็นข้อคำถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### วิธีสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อใช้สร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจ จำนวน 3 ท่าน สอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency : IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ใช้เก็บข้อมูล (ธีระ สนิเดชาธิกร, 2558 : 80) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และส่งอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบในครั้งสุดท้าย

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ (Try Out) เพื่อหาค่า Reliability กับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยความเชื่อมั่น จะต้องมามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.67 แสดงว่ามีความเชื่อมั่น (ธีระ สนิเดชาธิกร, 2558 : 90) พบว่า จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความต้องการในพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .874 และแบบสอบถามความคาดหวังในการ



พัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .791 และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 302 ชุด

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการในพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง พบว่า ความต้องการในพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงาน ด้านวิทยฐานะ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับศึกษาความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง พบว่า ความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ รองลงมาคือ ด้านโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังด้านผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านผลตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง

**ตารางที่ 1** ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวม

ความต้องการ	ความคาดหวัง			
	r	Sig.	ลำดับที่	ระดับ
ด้านการศึกษาต่อ	.90**	.01	3	สูงมาก
ด้านการศึกษาดูงาน	.91**	.01	2	สูงมาก
ด้านการฝึกอบรม	.93**	.01	1	สูงมาก
ด้านวิทยฐานะ	.87**	.01	4	สูงมาก
รวม	.91**	.01	-	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r = .91$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ค่าความสัมพันธ์ลำดับแรกคือ ด้านการฝึกอบรมกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r = .93$ ) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาดูงานกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูมีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r = .91$ ) ด้านการศึกษาต่อกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูมีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r = .90$ ) และด้าน



วิทยฐานะกับความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูมีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ( $r = .87$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

### สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง ในภาพรวม พบว่า ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าความสัมพันธ์ระดับสูงมาก เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพราะมีความคาดหวังกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการพัฒนาตนเองของครูที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดคะเนถึงสิ่ง ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตนเองจะกำลังได้รับ สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์โธล และมาร์ติน (Bartal and Martin, 1991: 7) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังตามแนวคิดของวรูม (Vroom) ว่าจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 3 องค์ประกอบ คือ ความคาดหวังในความพยายาม ต่อผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานต่อผลลัพธ์ และความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์ ซึ่งบุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556 : 29) กล่าวว่า การศึกษาของไทยในช่วงปี 2555 - 2559 จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่นโดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลิตรกำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเองและเพื่อช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ พัฒนาวิชาชีพอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการจัดการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของประเทศไทย ดังสอดคล้องกับแผนงานหลักเพื่อการพัฒนาาระบบอุดมศึกษา โดยอาศัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาเชิงรุก ซึ่งมีกลยุทธ์การเงินและพระราชบัญญัติอุดมศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ปี 2559 ที่ว่า “อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีบทบาทสูงในสังคมประชาคมอาเซียนและมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษาระดับนานาชาติ” และสอดคล้องการวิจัยนลินี พานสายตา (2560: 223) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องการวิจัยประวีณา คาไซ (2559: 77 - 79) ได้ศึกษา ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้า



ในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### เอกสารอ้างอิง

- การเกิด อนันต์นาวิณุสรณ์. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ, วีอินเตอร์พรีนทร์.
- ธีระ สิ้นเดชารักษ์. (2558). สถิติประยุกต์ : ปฐมบทแห่งการวิจัยทางสังคม. กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นลินี พานสายตา. (2560). ความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยดุสิตธานี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 11(2), 204-206.
- นิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานวิจัยคณะสถิติประยุกต์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประวีณา คาไซ. (2559). ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 10 (2), 77-92.
- พชรพร ทับทิมทอง. (2554). สภาพและความคาดหวังในงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- พิไลวรรณ จันทรสุกรี. (2540). ความคาดหวังในงานของนักศึกษาพยาบาลปีที่สี่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีในเขตภาคเหนือ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2556). การศึกษาของไทยในช่วงปี 2555-2559. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2561, จาก [http://www.mua.go.th/users/bpp/developplan/download/higher\\_edu\\_plan/PlanHEdull\\_2555-2559.pdf](http://www.mua.go.th/users/bpp/developplan/download/higher_edu_plan/PlanHEdull_2555-2559.pdf)
- สุนิษา กลิ้งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Bandura, A. (2001). A social cognitive perspective on positive psychology. *Revista de Psicologia Social*. 2(6), 7-20.
- Bartol, K.M. and Martin D.C. (1991). *Management*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Vroom, H Victor. (1994). *Work and Motivation*. New York : Wiley and Sons Inc.