



## โครงการพิเศษ

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร  
ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร

CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURES THAT AFFECTS  
THE SELF-DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE INSTITUTIONS  
OF EDUCATION IN CHUMPHON PROVINCE

นางสาววราพร สังฆพร  
รหัสนักศึกษา 60551037

โครงการพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญ่าให้เหนาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ปีการศึกษา 2563

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURES THAT AFFECTS  
THE SELF-DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE INSTITUTIONS  
OF EDUCATION IN CHUMPHON PROVINCE



MISS WARAPORN SANGKHAPHAN  
STUDENT ID 60551037

A SPECIAL PROJECT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE  
REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS ADMINISTRATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์และบุคลากรศึกษาเท่านั้น ไปขอเอกสารให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2020

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้ **PRINCE OF CHUMPHON CAMPUS** ศึกษานี้ ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองโครงการพิเศษ

หัวข้อโครงการพิเศษ

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนา  
ตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร  
CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURES  
THAT AFFECTS THE SELF-DEVELOPMENT OF  
PERSONNEL IN THE INSTITUTIONS OF  
EDUCATION IN CHUMPHON PROVINCE

ชื่อนักศึกษา

นางสาววราพร สังฆพร

รหัสประจำตัว

60551037

ปริญญา

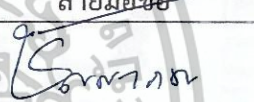



บริหารธุรกิจบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญัญภักดิ์ หล้าแหล่ง

อาจารย์ผู้ควบคุมโครงการพิเศษ	ลายมือชื่อ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญัญภักดิ์ หล้าแหล่ง	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรภรณ์ ชีวาลชาณุชนกิจ	
ดร.มัลลิกา สุปงกุ	
ดร.ชุตินันต์ บุญนวล	

วัน/เดือน/ปีที่สอบ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564 เวลา 09.00 – 16.00 น.

สถานที่สอบ ณ อาคารสำนักวิชา ห้อง BA 208

เห็นชอบ/รับรอง



(ดร.ชุตินันต์ บุญนวล)

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต

วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

วันที่.....๑๑.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. ....๒๕๖๔....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า,  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อโครงการพิเศษ	วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร
ชื่อนักศึกษา	นางสาวรภาพร สังข์พร
รหัสประจำตัว	60551037
ปริญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญัญญาภัค หล้าแหล่ง

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร 2) ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร 3) วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยทำการศึกษากับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร จำนวน 182 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 – 40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ตำแหน่งอาจารย์ มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมิติที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ คือ มิติมุ่งความสำเร็จ รองลงมา คือ มิติมุ่งสังคม การแข่งขัน มิติไม่ตรีสัมพันธ์ และมิติมุ่งบุคคล ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมิติที่มีความสำคัญมากที่สุด คือความอดทนและความพยายาม รองลงมา คือ การหาเพื่อน การประเมินผลการกำหนดเป้าหมาย การเรียนรู้ การหาทรัพยากรที่เหมาะสม และการวินิจฉัยตนเอง ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งความสำเร็จ และมิติมุ่งบุคคล ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Special Project</b>	CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURES THAT AFFECTS THE SELF-DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE INSTITUTIONS OF EDUCATION IN CHUMPHON PROVINCE
<b>Student's</b>	Miss Waraporn Sangkhaphan
<b>Student ID</b>	60551037
<b>Degree</b>	Bachelor of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2020
<b>Advisors</b>	Assist. Prof. Dr. Chanyaphak Lalaeng

### Abstract

The study of the constructive organizational cultures that affects the self-development of personnel in the institution of educations in Chumphon province were to study levels of the constructive organizational cultures, levels of the self-development of people and the constructive organizational cultures having impacts on self-development of people. There were 182 people for this study that used questionnaires for instruments in collecting data. Statistics were used for the data analysis: descriptive statistics consisting of frequency, percentage, means, and standard deviation (s.d), and inferential statistics that was multiple linear regression.

The results of this study revealed most of the respondents are female, aged 36-40 years with a master's degree. Teacher position operate more than 10 years. That the levels of opinions on the constructive organizational cultures in the institution of educations in Chumphon were at high levels on the whole. The highest dimension was an achievement. The secondary dimensions were: self-actualizing, affiliative, and humanistic-encouraging in order. Besides, it revealed that the levels of opinions on self-development of people there were at high levels on the whole. The highest dimension was tolerance. The secondary dimensions were: looking for friends, evaluation, setting goals, learning, finding appropriate resources, and self-judgment in order. The results of hypothesis testing revealed that the constructive organizational cultures, achievement, and humanistic-encouraging had positive impacts on the self-development of people in the institution of educations in this province at a significance level of 0.05.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

โครงการพิเศษเล่มนี้สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ใน การให้คำปรึกษา ดูแล แก้ไข ปรับปรุงและความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร. ชัยญา ภาค หล้าแหล่ง ได้กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษารายงานสหกิจศึกษา ซึ่งแนะแนวทางในการ ทำการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและได้เสียสละเวลาในการตรวจงาน การศึกษาและแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งยังดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจในการทำโครงการพิเศษ ด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบผู้ช่วยศาสตราจารย์วัชรระ ศิลป์เสวตร์ รองศาสตราจารย์ดร.ชนทัต บุญรัตนกิจติภูมิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ ดร.มัลลิกา สุปงกฏ ดร.อุษณีย์ เสวกวัชร และดร.ชุตินันต์ บุญนวล นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ได้แก่ พ.ต.ต. ดร.พนิต เพ็งบุญ ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์ และดร.ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน ที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจงาน การศึกษา และให้คำแนะนำในการทำรายงานสหกิจศึกษาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และรวมทั้งเพื่อนๆ ที่เป็นกำลังใจผลักดันให้การศึกษาลุล่วงไปได้ ด้วยดีพร้อมทั้งช่วยหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความรักและความเข้าใจเสมอ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าจากโครงการพิเศษเล่มนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพพียง ที่ให้รายงานสหกิจศึกษาเล่มนี้ สำเร็จลง ได้ ตลอดจนครูบาอาจารย์ทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้มอบวิชาความรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งแก่ผู้ศึกษา หากมี ข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัยไว้ ณ ที่นี้

วราพร สังฆพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3 ประโยชน์ของการศึกษา.....	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.5 สมมติฐานการศึกษา.....	4
1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์.....	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	13
2.4 สถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร.....	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา.....	32
3.1 รูปแบบการศึกษา.....	32
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	33
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4.1 ส่วนที่ 1 การศึกษาปัจจัยต่างๆ ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ และการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	39
4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการ พัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	54
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	57
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	57
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	59
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	67
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และจดหมายต่างๆ.....	74
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม.....	78
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ.....	86
ภาคผนวก จ เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	105
ประวัติย่อผู้ศึกษา	109

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	สรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
4.1	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	39
4.2	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	39
4.3	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
4.4	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน.....	40
4.5	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน..	40
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	41
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งความสำเร็จ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร..	42
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งสัจการแห่งตน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	43
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งบุคคล ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	44
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.	45
4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	46
4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	47
4.13	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการวินิจฉัยตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	48
4.14	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการกำหนดเป้าหมายของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	49
4.15	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัด.....	50
4.16	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการหาเพื่อนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	51
4.17	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านความอดทนและพยายาม ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	52
4.18	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการประเมินผลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	53

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์หรือทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีสงขลา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด.....	54
4.20 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อ การพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร.....	55
4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	56



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	5
2.1 โครงสร้างในการบริหาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.....	18
2.2 โครงสร้างในการบริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร.....	21
2.3 โครงสร้างในการบริหาร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร.....	23



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรม เป็นวิถีการดำเนินชีวิตและเป็นแบบแผนการประพฤติและการแสดงออก ซึ่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่างๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกัน เป็นผลรวมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ระหว่างความเชื่อถือ (Beliefs) ค่านิยม (Values) และประเพณี (Customs) ซึ่งจะควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมหนึ่งๆ องค์กร (Organization) เป็นหน่วยสังคมที่มีการประสานกันเป็นอย่างดี ประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำหน้าที่อย่างสัมพันธ์ต่อเนื้องกัน บนพื้นฐานที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือกลุ่มเป้าหมายร่วมกัน ในทางการบริหารมองว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่เป็นผลสะท้อนมาจากค่านิยม ความเชื่อ และประเพณี ที่สมาชิกในองค์กรหนึ่งร่วมกันสร้างขึ้นและร่วมกันยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นรากฐานของระบบและพฤติกรรมกรรมการจัดการองค์กรนั้นๆ ดังนั้นความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหนึ่งๆ จึงต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากการพัฒนาและรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วย (บุญช่วย ศิริเกษ. 2560) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานในของคนที่ทำงานในองค์กร ให้มีแนวทางในการทำงานสอดคล้องกัน มีเป้าหมายในการทำงานในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากองค์กรที่มีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สั่งการ (Dominate) การบริหารงานทุกอย่างถูกกำหนดโดยผู้นำและพนักงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มาเป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมเปลี่ยนจากสายการบังคับบัญชาแนวตั้งไปเป็นแนวนราบ ทั้งนี้เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น และท้ายที่สุดได้เปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานจากการรับคำสั่งจากหัวหน้างานมาสู่การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็วผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน เพราะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง การจัดการองค์กรในแนวนราบและพนักงานมีส่วนร่วมจะเกิดการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเกิดการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร องค์กรความรู้ และเกิดความคิดสร้างสรรค์จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ทำให้ผลผลิตและรายได้ขององค์กร (Productivity) เพิ่มขึ้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Organization effectiveness) สามารถยืนหยัดแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติได้อย่างมั่นคง องค์กรต่าง ๆ ตระหนักว่าสิ่งสำคัญที่สุดไม่ใช่ระบบฐานข้อมูลแต่เป็น “ทรัพยากรบุคคล” ที่เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การแข่งขันทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (วรรณวิสา แยมเกต. 2559)

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ดังนั้น การเตรียมตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งก็คือ การพัฒนาตนเอง (Self-development) อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีลักษณะเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ การพัฒนาตนเอง (Self-development) หรือการปรับปรุงตน (Self-improvement) การบริหารตน (Self-management) การปรับตน (Self-modification) คือ การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมเพื่อสนอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการ และเป้าหมายของตนเองหรือสอดคล้องกับความคาดหวังความต้องการของสังคม เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพต่อสังคมและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รวมถึง การดำรงชีวิตเพื่อความสงบสุขของตนและทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่วางไว้ (พรชัย เจตมานัน. 2559)

สถาบันอุดมศึกษา หรือมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษาเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถเป็นจำนวนมาก บทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาจึงกล่าวได้ว่าเป็น“ตัวนำการเปลี่ยนแปลง (Change agent)” หรือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้อง ดำเนินการตามบทบาท และความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุดตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา จึงทำให้สถาบันอุดมศึกษามีกิจกรรมที่กว้างขวาง เกี่ยวข้องกับบุคลากรและงบประมาณเป็นจำนวนมาก การบริหารสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความแตกต่างจากการบริหารองค์กรโดยทั่วไปหรือสถานศึกษา ที่จัดการในระดับอื่น ลักษณะเฉพาะที่สำคัญในประการหลัก ๆ ร่วมกันได้แก่การบริหารบุคลากร เป็นคณาจารย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาประการสำคัญรองลงมาคือ การบริหารวิชาการหรือหลักสูตรที่เป็นสิ่งสะท้อนความเชี่ยวชาญหรือเข้มแข็งของสถาบันนั้นๆ การบริหารทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารการเงินทรัพย์สิน บุคลากรสายสนับสนุน การบริหารงานวิจัย การบริหารงานบริการ วิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจหลักของแต่ละสถาบัน (วรารักษ์ ศรีอยุธยาและคณะ. 2562)

จังหวัดชุมพรถือเป็นจังหวัดแรกของภาคใต้ โดยมีสถาบันอุดมศึกษาอยู่ด้วยกัน 3 แห่ง ตั้งอยู่ในแต่ละพื้นที่ ของจังหวัดชุมพร เพื่อส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตอบสนองการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวชุมพร และจังหวัดใกล้เคียง อันประกอบด้วย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอปะทิว โดยเปิดสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 10 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกลแขนงวิศวกรรมเครื่องกลเกษตรและอาหาร สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาวิศวกรรมสารสนเทศ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การประมงและทรัพยากรทางน้ำ สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการผลิตพืช สาขาวิชาสัตวศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ และ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ เปิดสอนในระดับปริญญาโท 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิศวกรรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาพืชสวน สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ และ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันต่อมาคือ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอเมืองชุมพร เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เดิมชื่อ สถาบันการพลศึกษา ทำหน้าที่ผลิตครู โดยเฉพาะครูสอนพลศึกษาและสุขศึกษา แต่ปัจจุบันได้เพิ่มบทบาทในการผลิตบุคลากรด้านวิชาชีพ ด้านวิทยาศาสตร์การกีฬา และสุขภาพเพิ่มขึ้น โดยเปิดสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 3 คณะ ประกอบด้วย คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ และคณะศิลปศาสตร์ และสถาบันแห่งที่สาม คือ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร เป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะ ในสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2547 ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอละแม โดยเปิดสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 5 สาขาวิชา ประกอบด้วย สาขาวิชาการเพาะเลี้ยง

สัตว์น้ำชายฝั่ง สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช สาขาวิชาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ สาขาวิชาการเมืองและการปกครองท้องถิ่น และ สาขาวิชาการจัดการสำหรับผู้ประกอบการ

การดำเนินงานภายใต้สถาบันอุดมศึกษา จำเป็นต้องมีบุคลากรในหลายๆภาคส่วน ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็น คณะผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิชาการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และสายงานสนับสนุนอื่นๆ เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถพัฒนานักศึกษาภายในสถาบันการศึกษาของตน และนอกเหนือจากการพัฒนานักศึกษาแล้ว บุคลากรทางการศึกษาคควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการ หรือทางด้าน การปฏิบัติงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ตอบสนองเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่ในอนาคตได้อีกด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาที่ได้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวข้องต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

## 1.3 ประโยชน์ของการศึกษา

- 1.3.1 ทราบระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร
- 1.3.2 ทราบระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร
- 1.3.3 ทราบวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร
- 1.3.4 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

## 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ ดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และ มิติไม่ตรีสัมพันธ์

1.4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและความพยายาม และการประเมินผลทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร จำนวน 163 คน (ข้อมูลบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร. 2563) มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร จำนวน 84 คน (ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร. 2563) มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร จำนวน 86 คน (ข้อมูลบุคลากร งานบุคลากร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร. 2563) รวมทั้งหมดจำนวน 333 คน

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร จำนวน 182 คนโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร และมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาคั้งนี้ ได้ทำการศึกษาในช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ 16 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม 2563

### 1.5 สมมติฐานการศึกษา

การศึกษา วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1.5.1 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีมิติมุ่งความสำเร็จ ส่งผลเชิงบวกต่อพัฒนาดตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

1.5.2 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีมิติมุ่งสัจการแห่งตน ส่งผลเชิงบวกต่อพัฒนาดตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

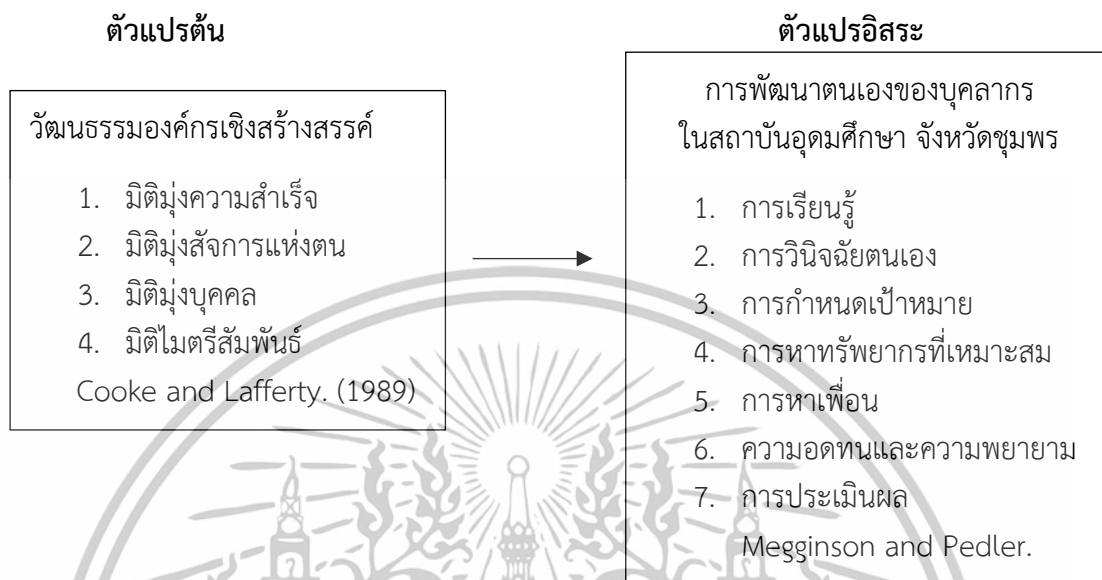
1.5.3 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีมิติมุ่งบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อพัฒนาดตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

1.5.4 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีมิติไตรสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อพัฒนาดตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) หมายถึง ค่านิยม ทักษะคติ มาตรฐาน และ ความเชื่อที่ทุกคนในบริษัทมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สร้างเป้าหมายขององค์กร เป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ และวิธีที่ทุกคนในบริษัททำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรคือหัวใจสำหรับความสำเร็จขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (The constructive culture) หมายถึง เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน

มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร

มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) หมายถึง องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ ให้ความสำคัญกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจ และไวต่อ ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พนักงานสามารถเพิ่มศักยภาพในการในงานของตนเองให้ พัฒนาออกมาทางผลงานในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

การเรียนรู้ หมายถึง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงาน นำเอาเทคนิค และวิธี การใหม่ ๆ มาใช้จากคู่มือการปฏิบัติงานมาช่วยในการปรับใช้กับตนเอง

การวินิจฉัยตนเอง หมายถึง การสำรวจเพื่อประเมินความสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ประเมินผลการปฏิบัติงาน เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเองจะปรับปรุงและ แก้ไขทันที

การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้งานนั้นเสร็จใน เวลาที่กำหนดตามเป้าหมาย และนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง

การหาทรัพยากรที่เหมาะสม หมายถึง การนำความรู้จากการอบรมและการสัมมนา มา ประยุกต์ใช้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีความกระตือรือร้น และสามารถใช้วิทยาการใหม่ ๆ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การหาเพื่อน หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ สามารถแบ่งปัน ข้อมูลในการปฏิบัติงาน การรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานยังสามารถให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานได้

ความอดทนและพยายาม หมายถึง พร้อมรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น พยายามเรียนรู้ เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ พยายามแก้ไขให้ดีขึ้นมีความพยายาม มีความตั้งใจทำอย่างเต็ม ความสามารถ และไม่รู้สึกรู้สีก้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน

การประเมินผล หมายถึง การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ประเมินแผนงานอยู่เสมอ ถ้าพบว่ามี ข้อผิดพลาดจะแก้ไขให้ดีขึ้นและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาตนเอง

สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลาย สาขาวิชา เพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญา และประกาศนียบัตรบัณฑิตแก่ผู้สำเร็จ การศึกษา

สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร หมายถึง สถานที่จัดการศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพ ชั้นสูงหลายสาขาวิชาในจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร และมหาวิทยาลัย การกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการทำการศึกษา โดยมีรายละเอียดแต่ละประเด็นตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 2.4 สถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

##### ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

จิราภรณ์ ขุนรัง (2559) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนภายในองค์กร ไม่ว่าจะมาจากตัวผู้บริหารหรือตัวพนักงานเองและยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา

Robbins (1997 อ้างถึงใน กันต์สุดา โกญจนานาท. 2559) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของความหมายร่วม ที่สมาชิกยึดถือร่วมกันและเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่น ๆ ระบบของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของ คุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์กร

นฤชล คุ่มกลาง (2560) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความคิด วิถีชีวิต และพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกัน ของสมาชิก การมีแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร ที่ร่วมกันยึดถือและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ขององค์การ

ชัยอนันท์ ภูมิลำเนา (2560) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์การใดองค์การหนึ่งซึ่งมีระเบียบแบบแผน มีรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วมกัน มีกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกันเป็นบรรทัดฐานและสัญลักษณ์ที่สมาชิกเห็นต้องร่วมกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น

ภักพร เจริญลักษณ์ (2561) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแบบแผนพฤติกรรม แนวคิด หรือแนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกของสังคมมีความเข้าใจร่วมกัน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาตามความเหมาะสมต่อเหตุการณ์หรือยุคสมัยได้ แสดงถึงเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะของสังคมนั้น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเจริญรุ่งเรืองและความสงบสุขในสังคม โดยมีมิติทางวัฒนธรรมที่ทา ำให้วัฒนธรรมในแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน

ดลฤดี ปานดวง (2562) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ที่ยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่าการพิมพ์ครั้งนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนที่องค์กรนั้นๆยึดถือ เปรียบเสมือน ความเชื่อ และรูปแบบพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันของคนทั้งในองค์กร ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

#### ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

Kluckhohn and Kelly (1945 อ้างถึงใน ตติยา ผาสุก. 2559) อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนหรือการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบแผนนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปในหมู่สมาชิกได้ โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญ โดยมีผลต่อองค์กร 4 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็น เครื่องมือสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น ในองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกสูง เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์กรได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกใหม่ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้ แพร่กระจายในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ ต่อไป ในขณะที่องค์กรที่มีการทำงานแบบใช้ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ไม่มีการทำงานแบบร่วมมือ บุคคลในองค์กรก็จะซึมซับเอาวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างทำ จนที่สุดก็กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์กรนั้น เป็นต้น

2. การดำเนินงานขององค์กรได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์กรโดย วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาที่เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของบุคคลและจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ อย่างเร่งด่วนแต่ปรากฏว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้มีอำนาจ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง ดังนั้นหากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มในการแก้ไขปัญหา ก็จะเป็นอุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบอยู่ ส่งผลให้เกิดการวางแผนปฏิบัติขึ้นมา กันเอง โดยเลือกวิธีการในการแก้ปัญหาที่ยอมรับได้ในกลุ่ม ซึ่งเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผน วัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือความเกรงกลัว เป็นต้น

3. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่มีรูปแบบ การเรียนรู้ในภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned Helplessness) ซึ่งเป็นสภาพทางจิตของบุคคลที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาได้ และถ้าการรับรู้เช่นนี้ ได้รับการยืนยันโดยผู้อื่นจากประสบการณ์ตรงของเขา โดยบุคคลนั้นพบกับตนเองว่าเป็นเช่นนั้นจริงๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการเผชิญกับปัญหาหมดไป กลายเป็นคนย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้ เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ วัฒนธรรมการยอมตามผู้นำโดยไม่ยั้งคิดของผู้ตามจึงก่อให้เกิด พฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กรในที่สุด

4. วัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพขององค์กร ดังที่กล่าวแล้วว่า วัฒนธรรมเป็นหลักปฏิบัติ เป็นวิถี หรือเป็นแบบแผนให้บุคคลในองค์กรยอมรับ ซึมซับและปฏิบัติ อย่างเดียวกัน เกิดความเป็นหนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร (Organizational unity) ซึ่ง ช่วยส่งเสริมให้การทำงานของหมู่คณะประสบผลสำเร็จ สมาชิกในองค์กรนั้นๆ เกิดความรักและ ผูกพันกันและก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันด้วย

นฤชล คุ่มกลาง (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรมีบทบาทในการเป็นผู้นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างมีเป้าหมาย โดยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การลักษณะที่ดี และเข้มแข็ง สร้างวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่เป็นเอกภาพ ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

ชัยอานนท์ ภูมิสำเนา (2560) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเอกลักษณ์แบบแผน จุดเด่นขององค์การ สำหรับพฤติกรรมบุคลากรในองค์การเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์การจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเหมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการปฏิบัติงานในองค์การ มีพฤติกรรมเหมาะสม เข้าใจหน้าที่ของตนเอง เข้าใจองค์การมากยิ่งขึ้น ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ลดปัญหาการลาออก ปฏิบัติงานขององค์การได้ ซึ่งส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

Demir, Unnu and Erturk (2011 อ้างถึงใน ปาณิสรา จรัสวิญญู. 2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกในองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น และยังมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร หากองค์กรใดสามารถรักษาและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งก็มีแนวโน้มที่จะได้รับผลประโยชน์มากมาย อาทิเช่น ระดับของผลการดำเนินงานที่สูงขึ้น ความมุ่งมั่น ความพึงพอใจในงาน และความได้เปรียบในการแข่งขัน

กล่าวโดยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผน ค่านิยมและความเชื่อของการดำเนินงานในองค์กร เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น สามารถแรงจูงใจในการทำงานของทุกคนในองค์กรให้มีทิศทางเดียวกัน

#### **ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ**

Cooke and Lafferty (1989) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานและองค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ เรียกว่า การสำรวจวัฒนธรรมองค์การ (The Organizational Culture Inventory : OCI) โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกได้ 3 ลักษณะคือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร คือความต้องการความสำเร็จต้องการมิตรสัมพันธ์รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันรักใคร่ กลมเกลียวซึ่งกันและกันโดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงานรู้สึกว่างานในองค์กรนั้นมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา บุคลากรยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานสูงมีความเป็นกันเองเอาใจใส่มีการให้ความรักใคร่ยกย่องและยอมรับให้ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันจากลักษณะการปฏิบัติงานจะส่งให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์

2. ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive – Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากรและผู้นำที่มี พฤติกรรมมุ่งเน้นบุคคลพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรจะมีลักษณะคล้ายตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารฟังพาไม่ว่ากรณีนี้ ฟังสน ยกฟังดี ไม่มีเหตุผลแบบสเนอหา และต้องยั้งยั้งใจของเอกรักรทุกครั้งที่มาปรึกษา

ผู้บริหารและยึดถือกฎระเบียบแบบแผนขององค์กรเป็นหลักและพยายามหลีกเลี่ยง การกระทำที่ต้องรับผิดชอบแต่จะยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเป็นไปในลักษณะที่ต้องการปกป้องตนเองและตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัย ก้าวหน้าในการทำงานการปฏิบัติงานต้องปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรยึด กฎระเบียบเป็นบรรทัดฐาน ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดไม่สนใจคุณภาพของงานมุ่งแต่ปกป้องตนเอง โดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่มมีความระมัดระวังตัวเองในการปฏิบัติงานสูง หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุดโดยวัฒนธรรมองค์การในลักษณะตั้งรับ – เฉื่อยชา มีลักษณะ พื้นฐาน 4 มิติคือ

มิติที่ 1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วยหมายถึงการปฏิบัติตามสิ่งที่มีผู้ทำก่อน โดยจะเป็นด้วยหรือ คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่ อาจเกิดขึ้น

มิติที่ 2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) การให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ หรือข้อบังคับ ของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ควบคุมด้วยระบบราชการ และมีความรู้สึกดีต่อกฎระเบียบ

มิติที่ 3 มิติเน้นการพึ่งพาการให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา และไว้วางใจ ผู้บริหาร การบริหารจัดการขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม บุคลากรจะต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ ของผู้บริหารเนื่องจากทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง บุคลากรไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ของตนเอง

มิติที่ 4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น หลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ สิ่งต่าง ๆ ที่ขัดแย้งเนื่องจากกลัวถูกตำหนิ และหากมี เหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจจะพยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานตัดสินใจแทน

3. ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive – Defensive Styles) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ ที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะผู้นำเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคง ของบุคลากรพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรจะมีลักษณะการเผชิญหน้าชอบการมีอำนาจ การ แข่งขันที่ต้องมีแพ้-ชนะและจะต้องหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นบุคลากร จะแสดงลักษณะ ความขัดแย้งไม่ไว้วางใจตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงชอบการต่อต้านและ มีข้อขัดแย้งตำหนิกัน เป็นประจำชอบควบคุมบุคคลอื่นชอบการแข่งขันและการแข่งขันจะทำให้เกิดความท้าทายในการ ปฏิบัติงานชอบความเป็นระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง มีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) การให้ความสำคัญกับการเผชิญหน้า และการเจรจาต่อรอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงยาก

มิติที่ 2 มิติเน้นอำนาจ (Power) การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ บุคลากรนั้นดำรงอยู่ให้ได้รับความก้าวหน้า โดยผลงานที่ได้ ได้รับจากการใช้อำนาจหน้าที่สิ่งตอบ แทนที่ได้รับจากองค์กร ยิ่งมีอำนาจมากขึ้นเท่าไรก็จะทำให้มีความมั่นคงมากขึ้น

มิติที่ 3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) การให้ความสำคัญและยอมรับกับการแข่งขัน ที่จะต้องมีแพ้หรือชนะบุคลากรต้องการชนะและเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร การแข่งขันทำให้เกิด การแบ่งแยกบุคลากรเป็นกลุ่ม ๆ บุคลากรจะยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันและเชื่อว่า การแข่งขัน จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ มีอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มิติที่ 4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) การให้ความสำคัญกับความสมบูรณ์แบบของงาน และบุคลากรจะต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดความผิดพลาด มีความเป็นระบบระเบียบ มีความละเอียดถี่ถ้วน ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติยาวนาน (ภักพร เจริญลักษณ์. 2561)

Richard L. Daft (2003 อ้างถึงใน ดลฤดี ปานดวง. 2562) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพ พบว่า ถ้าจัดค่านิยมองค์กร กลยุทธ์องค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้วจะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ เกิดจากการผสมกันของ 2 มิติ ได้แก่ ระดับเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่นหรือความมั่นคงเพียงไร และระดับเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายในหรือเน้นภายนอกเพียงไร

วัฒนธรรมองค์กร 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว ผู้บริหารมุ่งสร้างค่านิยมขององค์กรใหม่ที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่ตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับอิสระในการตัดสินใจและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันที

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร องค์กรเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคลและการพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายให้ความสำคัญกับการทำงานแบบเชื่อมพนักงานทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน มีการแข่งขัน การเอาชนระหว่างพนักงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดและจะได้ผลตอบแทนสูงเป็นรางวัล

3. วัฒนธรรมแบบเครือข่าย องค์กรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก เน้นความต้องการของพนักงานเป็นหลักมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่นๆ องค์กรจึงมีบรรยากาศการทำงานร่วมกันแบบครอบครัวเดียวกัน ผู้บริหารมุ่งสร้างความร่วมมือ การเอาใจใส่ การเอื้ออาทรพนักงานและลูกค้า ไม่ให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมแบบราชการ องค์กรให้ความสำคัญกับภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการให้เกิดความมั่นคง มุ่งเน้นวิธีการ ความมีระเบียบของการทำงาน ความเป็นเหตุผลการยึดปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการประหยัด ความสำเร็จเกิดจากความสามารถในการบูรณาการให้งานมีประสิทธิภาพ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

อรวรรณ เกียรติกุลพงศ์และคณะ (2559) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์เอาไว้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกัน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นฤชล คุ่มกลาง (2560) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ คือ การทำงานอย่างสร้างสรรค์สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

เอกสารนี้และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา ไม่อนุญาตให้หนีไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญช่วย ศิริเกษ (2560) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์เชิงสร้างสรรค์ คือ การสร้างค่านิยม การทำงานอย่างสร้างสรรค์ มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีมสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกกว้างงานท้าทาย ความสามารถอยู่ตลอดเวลา

Cooke and Lafferty (1989) มองว่า วัฒนธรรมองค์เชิงสร้างสรรค์ จะให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน มุ่งตอบสนองความพึงพอใจในความต้องการความสำเร็จ องค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิก ในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการโมตรีสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์เชิงสร้างสรรค์ คือ การทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกกว้างงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

#### แนวคิดของวัฒนธรรมองค์เชิงสร้างสรรค์

Cooke and Lafferty (1989) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์เชิงสร้างสรรค์ (The constructive styles) มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกใน องค์กรมีปฏิสัมพันธ์ และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิก ในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการโมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

(1) มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคน เป็นแบบมีเหตุ มีผล มีหลักการ และการวางแผนที่มีประสิทธิภาพมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกกว้างงานมีความหมาย และมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกกว้างงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอด

(2) มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์การ ตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของตน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมากพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของ สมาชิกในองค์การ ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงาน และภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคน ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของ ตนลักษณะเด่นคือ สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

(3) มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมีบุคคลเป็น ศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ โดยถือว่า สมาชิก คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของ องค์การ การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการ ทำงาน มีความสุข

ต่อการสอน การนิเทศงาน และการเป็นพี่เลี้ยงให้แกกัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

(4) มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่าง บุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กร มีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน (กัณฑ์สุดา โภชญานาท. 2559)

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

### ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สลิลลา ธนภัทรศรีกุล (2559) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความรู้และความสามารถด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยปรับพฤติกรรมและความคิดใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญาและจิตใจ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตนเองวางไว้

วรรณวิสา แยมเกต (2559) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ในการสะสมความรู้ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง และเจริญเติบโตในการทำงาน เป็นการปรับเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

Schuler and Stuart (1986) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคตของพนักงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร

Wexley and Latham (1991) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือการเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลเพื่อการทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Meggison and Pedler (1992) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ผู้เรียนรู้ต้องรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้โดยกำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไรและมีวินัยเรียนรู้อย่างไร อาจกล่าวได้ว่าผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน การพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

Barbara (2010) ให้ความหมายของ การพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องของความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการเรียนและพัฒนาโดยผ่านกระบวนการประเมินตนเอง และการพัฒนาตนเองยังช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงาน เป็นตัวเสริมการอบรมภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงตนเอง ทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะการทำงาน ให้ดีมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินงานองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ และการนำไปสู่การสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

รังสรรค์ โฉมยา (2560) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองถือเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่ของบุคคลในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ต้องการเป็นในสิ่งที่ดีกว่า มากกว่าหรือสมบูรณ์แบบกว่า ไม่ว่าจะเทียบกับตนเองหรือคนอื่น อย่างน้อยที่สุดมนุษย์ก็ต้องการ มีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ได้รับการยอมรับในสังคมตามเกณฑ์มาตรฐานของสังคม หรือตามการมองของตนเองและบุคคลอื่น ๆ รอบข้าง ต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตนเองวางเอาไว้ นอกจากนี้มนุษย์ยังมีความต้องการของตนเองที่จะพัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก หันต่อสภาวะการณ์ใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของตนเองโดยรวม ความสำคัญของการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้ 3 ประเภท ดังนี้

#### 1. ความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่มีต่อตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองทำให้

1) บุคคลมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

2) บุคคลเกิดการปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นข้อบกพร่อง เป็นปัญหาต่อการดำรงชีวิตของตนเอง เกิดการพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม กำจัดคุณลักษณะบางประการที่ไม่สมบูรณ์ออกไปจากตัวเอง รวมทั้งเสริมสร้างคุณลักษณะของตนเองให้เหมาะสมตรงกับคุณลักษณะที่สังคมต้องการให้เป็น

3) บุคคลสามารถมองเห็น และเกิดการวางแผนทางในการพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองก้าวไปสู่เป้าหมายในชีวิตที่ตนต้องการได้อย่างเหมาะสม และมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง

4) การพัฒนาตนเองช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่า สิ่งที่ตนเองกระทำส่งเสริม ให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าแห่งตน เกิดความเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บุคคลยังสามารถทำ หน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพเท่าที่ตนมีอยู่

2. ความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น ๆ การดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม จำเป็นที่จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกันทั้งสถานะ อาชีพ บทบาท บุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยม ฯลฯ การเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลหนึ่ง ย่อมส่งผลต่อบุคคล อื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในแง่ขอการยอมรับหรือปฏิเสธ การพัฒนาตนเองของบุคคลจึงเป็นการเตรียมตนเองเพื่อให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน การที่บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองย่อมทำให้บุคคลสามารถเป็นตัวอย่าง หรือเป็นตัวอย่างที่ใช้ อ้างอิง เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อไป อันจะเป็นประโยชน์ร่วมกัน ทั้งชีวิตส่วนตัวของบุคคลและการทำงาน การพัฒนาตนเองของบุคคลจึงนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3. ความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่มีต่อสังคม อธิบายได้ว่า สถาบันต่าง ๆ ในสังคมต่างมี บทบาทและภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ บทบาทและภารกิจเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลที่อยู่ในสถาบัน หรือในองค์การเหล่านั้น บุคคลจึงได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งของสถาบันหรือองค์การ การที่คนที่สถาบัน หรือองค์การแต่ละคนได้มีการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงาน หรือก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือ บุคคลมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงาน พัฒนาวิธีการคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน จึงส่งผลให้สถาบันหรือองค์การนั้น สามารถที่จะแข่งขัน

กับสถาบัน หรือองค์กรอื่น ๆ ได้ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความเจริญของประเทศโดยรวมได้

### ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

Meggison and Pedler (1992) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อย ก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองนี้

1) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง

2) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังไง คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้ของผู้สม่ำเสมอ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6) ความอดทนและพยายาม (Strickability and Preserverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่า เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7) การประเมินผล (Evauiation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการ กระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมาย ใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป (วรรณวิสา แยมเกต. 2559)

The Mind Tools Editorial Team (2017 อ้างถึงใน สลิลลา ธนภัทรศรีกุล. 2559) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three-Needs Theory) ของ McClelland ซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ไม่ต้องคำนึงถึงเพศ วัฒนธรรม หรืออายุ คนเราทุกคนในการทำงานนั้นมีแรงจูงใจ หรือความต้องการอยู่ 3 ประการและ 1 ใน 3 แรงจูงใจที่โดดเด่นนี้จะเป็นแรงจูงใจหลัก แรงจูงใจที่สำคัญส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและประสบการณ์ชีวิต

ประการแรก ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) มีลักษณะความต้องการที่จะกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย คำนวณความเสี่ยงที่จะได้รับเพื่อบรรลุเป้าหมายของพวกเขา ชอบที่จะได้รับความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จบ่อยครั้งชอบทำงานคนเดียว ความต้องการเหล่านี้มีแรงผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงโดดเด่น ความ

ต้องการที่จะทำอะไรที่ท้าทายที่ดีกว่าผู้อื่นหรือดีกว่าทั่วไปให้สำเร็จ ความพยายามต่อสู้ฟันฝ่า เพื่อ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบความสำเร็จ คนที่มีความต้องการนี้เป็นคนที่ปรารถนาจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าผู้อื่น เป็นคนที่ถือว่างานเป็นเรื่องที่ทำขายและเป็นคนที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่องานของตน

ประการที่สอง ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกม ชอบมีอำนาจ ชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

ประการที่สาม ความต้องการความสัมพันธ์ (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตร คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจกันและ

กล่าวโดยสรุปว่า คนเราทุกคนจะมีความต้องการหลายด้านเกิดขึ้นอยู่เสมอ และจะมีหลายวิธีการเพื่อหาทางตอบสนองความต้องการของตนเอง การพัฒนาตนเองหรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการเหล่านั้น ซึ่งหลักการของทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ ในชีวิตได้

## 2.4 สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

สถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีอยู่ด้วยกัน 3 แห่ง ตั้งอยู่ในแต่ละพื้นที่ ของจังหวัดชุมพร เพื่อส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตอบสนองการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกหลานชาวชุมพร และจังหวัดใกล้เคียง อันประกอบด้วยประกอบด้วย

### 2.4.1 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

#### ประวัติความเป็นมา

วิทยาเขตชุมพร เริ่มก่อตั้งจากแนวความคิดในการขยายพื้นที่ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังไปสู่ภูมิภาค ในปี พ.ศ. 2526 ได้ทำการศึกษาพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ตำบลชุมโค อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร จำนวนประมาณ 11,224 ไร่ และได้ทำการขออนุญาตจากกรมป่าไม้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทั่งเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2528 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติให้สถาบันฯ เข้าทำประโยชน์จากพื้นที่ดังกล่าว สถาบันฯ จึงได้จัดตั้งหน่วยงานต่อทบวงมหาวิทยาลัย และได้รับอนุมัติให้จัดตั้ง “สถานีวิจัยการเกษตรชุมพร” เป็นหน่วยงานเทียบเท่าภาควิชา ในสังกัดคณะเทคโนโลยีการเกษตร แต่สถาบันฯ ได้ขอทบวงและเปลี่ยนแปลงหน่วยงานเป็น “สำนักศึกษาและวิจัยชุมพร” มีฐานะเทียบเท่าคณะ และได้รับความเห็นชอบเมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2534 โดยให้วิทยาเขตสารสนเทศเป็นทางเลือกที่เหมาะสม ดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางไกล โดยใช้ระบบเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 จังหวัดชุมพร ได้ขอใช้พื้นที่ส่วนหนึ่งของวิทยาเขตชุมพร ในการจัดตั้งสนามบินภายในประเทศของกรมการบินพาณิชย์ กระทรวงคมนาคม จำนวน 4,994 ไร่ และให้ราษฎรใช้ทำกิน (สปก.) ทำให้วิทยาเขตฯ เหลือพื้นที่อยู่จำนวน 3,500 ไร่ ซึ่งวิทยาเขตฯ ได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารสถานที่ โดยวิทยาเขตฯ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงวางศิลาฤกษ์อาคารเรียนรวม และพระราชทานนามว่า “อาคารเฉลิมพระเกียรติ 6 รอบ พระชนมพรรษา” และ “อาคารสมเด็จพระ

พระเทพรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี” พร้อมเปิดป้ายวิทยาเขต เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2541

ในปีการศึกษา 2539 วิทยาเขตชุมพรได้เริ่มรับนักศึกษา และจัดการเรียนการสอนครั้งแรก โดยเริ่มเปิดสอนนักศึกษาปริญญาตรี สาขาเทคโนโลยีการผลิตพืช หลักสูตร 2 ปี ต่อเนื่อง ปี 2541 เปิดรับนักศึกษาปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี ได้แก่สาขา พืชสวน วิทยาศาสตร์การประมงและสัตวศาสตร์ โดยให้นักศึกษาเรียน 2 ปีแรก ที่สถาบันฯ กรุงเทพฯ และ 2 ปีหลัง ที่วิทยาเขตชุมพร ปี 2543 เปิดสอน สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์หลักสูตร 2 ปีต่อเนื่อง และปี 2544 เปิดสอนนักศึกษาสาขา วิศวกรรมเครื่องกล และวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรเทียบโอน 3 ปี

เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2556 พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เชิญพระนาม “ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์” เป็นชื่อของ วิทยาเขตชุมพร ว่า “วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร”

ในปัจจุบันโดยเปิดสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 10 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกลแขนงวิศวกรรมเครื่องกลเกษตร และอาหาร สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สาขาวิชาวิศวกรรมสารสนเทศ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การประมงและทรัพยากรทางน้ำ สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการผลิตพืช สาขาวิชาสัตวศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ และ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ เปิดสอนในระดับปริญญาโท 5 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิศวกรรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมเครื่องกล สาขาวิชาพืชสวน สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ และ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

#### **ปรัชญา**

การศึกษาด้านเทคโนโลยี เกษตร อาหาร และพลังงานทางเลือก เป็นรากฐานของชีวิตที่ยั่งยืน

#### **ปณิธาน**

มุ่งมั่นจัดการศึกษาด้านเทคโนโลยี เกษตร อาหาร และพลังงานทางเลือกเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

#### **วิสัยทัศน์**

เป็นสถาบันอุดมศึกษาอันดับ 1 ของภาคใต้ ด้านเทคโนโลยี เกษตร อาหาร และพลังงานทางเลือกในปี พ.ศ. 2564

#### **พันธกิจ**

ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ที่กำหนดไว้ 4 ด้านคือ

- การจัดการเรียนการสอน
- การวิจัย
- บริการวิชาการ
- ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## โครงสร้างงานบริหาร

ปัจจุบันสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เขตอุตสาหกรรม จังหวัดชุมพร มีบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 163 คน โดยมีโครงสร้างในการบริหาร ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างในการบริหาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตอุตสาหกรรม จังหวัดชุมพร

### 2.4.2 มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

#### ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้ดำเนินการจัดตั้งหน่วยงาน ภายใต้ชื่อ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร โดยประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ลงวันที่ 21 มีนาคม 2547 มีฐานะเทียบเท่าส่วนราชการระดับคณะ และให้จัดการเรียนการสอนเป็นแบบวิทยาเขต โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา วิจัย บริการทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายในขอบเขตและศักยภาพของสถาบันการศึกษาของรัฐไปยังพื้นที่ภาคใต้ตอนบน ณ ชายฝั่งทะเล ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ซึ่งได้รับการสนับสนุนและจัดหาโดย อดีตรัฐมนตรีและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดชุมพร

(นายประมวล กุลมาตย์) ประกอบกับความต้องการของชาวมุขมพร ที่อยากให้มีสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งทางมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – มุขมพร ได้ดำเนินการภายใต้พันธกิจของมหาวิทยาลัยมาอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งปัจจุบัน ได้ผลิตบัณฑิตรุ่นแรก ได้สำเร็จในปีการศึกษา 2545 และขยายการศึกษาเพิ่มเป็น 4 หลักสูตร โดยสรุปประวัติและความเป็นมาของหน่วยงานได้ดังนี้

ผู้ว่าราชการจังหวัดมุขมพร (นายบุญนาค สายสว่าง) ได้ลงนามในคำสั่งจังหวัดมุขมพรที่ 18/2523 ลงวันที่ 7 มกราคม 2523 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีการเกษตร วิทยาเขตมุขมพร

ผู้ว่าราชการจังหวัดมุขมพร (นายบุญนาค สายสว่าง) ได้มีหนังสือที่ ขพ 2/1379 ลงวันที่ 23 มกราคม 2523 ขอให้สถาบันเทคโนโลยีการเกษตร (มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในขณะนั้น) พิจารณาจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาทางการเกษตรในพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติเขตอำเภอละม่อม จังหวัดมุขมพร

สภาสถาบันเทคโนโลยีการเกษตร (เดิม) ได้พิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2523 รับหลักการและแต่งตั้งกรรมการชุดหนึ่ง เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานกับคณะกรรมการจังหวัดมุขมพร อย่างไรก็ดีสภาสถาบันฯ มีความเห็นโดยสรุปว่า การจัดตั้งเป็นวิทยาเขตนั้นคงต้องอาศัยเวลาและงบประมาณสนับสนุน และที่สำคัญจะต้องได้รับความเห็นชอบจากทบวงมหาวิทยาลัย ให้บรรจุไว้ในแผนการศึกษาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ในระยะแรกของการจัดตั้งให้ดำเนินงานเป็นศูนย์ใฝ่ฝักนักศึกษาและการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาในการฝักอบรมหลักสูตรระยะสั้น และงานวิจัยทางการเกษตรของท้องถิ่น

วันที่ 27 มิถุนายน 2523 นายวิภาต บุญศรี วั่งซ้าย อธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีการเกษตร ได้มีหนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัดมุขมพร ที่ ทม 1301/1065 เรื่องการจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีการเกษตร วิทยาเขตมุขมพร โดยแจ้งว่าสภาสถาบันฯ ในขณะนั้นได้มีมติรับหลักการ

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้อนุมัติให้สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้เข้าใช้พื้นที่ป่าไม้เคี่ยมในท้องที่ตำบลละม่อม อำเภอละม่อม จังหวัดมุขมพร พื้นที่ 1,750 ไร่ ซึ่งเป็นป่าสงวนแห่งชาติตามกฎกระทรวงฉบับที่ 137 (พ.ศ. 2505) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองและสงวนป่าพุทธศักราช 2481 เพื่อจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ วิทยาเขตมุขมพร (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 104 ตอนที่ 97 วันที่ 26 พฤษภาคม 2530)

วันที่ 29 ตุลาคม 2543 ได้มีประกาศสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ เรื่องการแบ่งหน่วยงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นการภายใน โดยให้แบ่งหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดี เพิ่มเติมเป็นการภายใน ได้แก่ โครงการจัดตั้งสำนักสหวิชาการละม่อม และให้มีงานเลขานุการในโครงการจัดตั้งสำนักสหวิชาการละม่อม

เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2546 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้รับหนังสือจากสำนักงานธรรมาธิการพื้นที่ฝ่ายจัดประโยชน์ ตามหนังสือที่ กค 0309.68/22732 โดยได้รับรายการที่ดินตามกระทรวง ฉบับที่ 1201 (พ.ศ.2530 ) ออกตามความในพระราชบัญญัติป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507 เพิกถอนป่าไม้เคี่ยมจังหวัดมุขมพรประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 104 ตอนที่ 97 วันที่ 26 พฤษภาคม 2530 เพื่อจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้วิทยาเขตมุขมพร (โครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – มุขมพร) จำนวน 6 แปลง รวมเนื้อที่ประมาณ 2005-3-45 ไร่ ขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุไว้เป็นแปลง

หมายเลขทะเบียนสิ่งปลูกสร้างต่างๆ ของโครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้-มุขมพร เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของโครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงได้เสนอขอจัดตั้งเป็น

“สำนักสหวิชาการ” ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ต่อทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้จัดตั้ง “สำนักสหวิชาการ” เป็นการภายใน

วันที่ 21 มีนาคม 2547 สภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2547 พิจารณาเห็นสมควรให้สำนักสหวิชาการละแ่ม จังหวัดชุมพร มีฐานะเทียบเท่าส่วนราชการระดับคณะ และให้จัดการเรียนการสอนเป็นแบบวิทยาเขต โดยเห็นชอบให้ใช้ชื่อ “โครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร” เป็นหน่วยงานภายในมีฐานะเป็นส่วนราชการระดับคณะ และให้จัดการบริหารงานเป็นแบบวิทยาเขต เพื่อสนองวัตถุประสงค์ของโครงการ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน ซึ่งจะมีการดำเนินการให้เป็นไปตามมติดังกล่าวต่อไป

มติที่ประชุมกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 16/2549 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2549 ได้มีมติให้ตัดคำว่า “โครงการ” นำหน้าชื่อหน่วยงานออกคือ โครงการมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร ให้ใช้ เป็น “มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร”

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร เป็นหน่วยงานที่เทียบเท่าคณะ สังกัดสำนักงานอธิการบดี มีผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร เป็นผู้บริหาร ทั้งนี้มีหน่วยงานประสานงานเป็นหน่วยงานตั้งอยู่ในสำนักงานอธิการบดี โดยมีภารกิจประจำที่พื้นที่ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 2005 ไร่ ที่อำเภอละแ่ม จังหวัดชุมพร

#### **ปรัชญา**

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ – ชุมพร ยึดปรัชญาตามมหาวิทยาลัยแม่โจ้ คือ มุ่งมั่นพัฒนาบัณฑิตสู่ความเป็นผู้อุดมด้วยปัญญาอดทน สู้งาน เป็นผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อความเจริญรุ่งเรืองวัฒนา ของสังคมไทยที่มีการเกษตรเป็นรากฐาน

#### **วิสัยทัศน์**

มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการเกษตรสุขภาพระดับชาติ

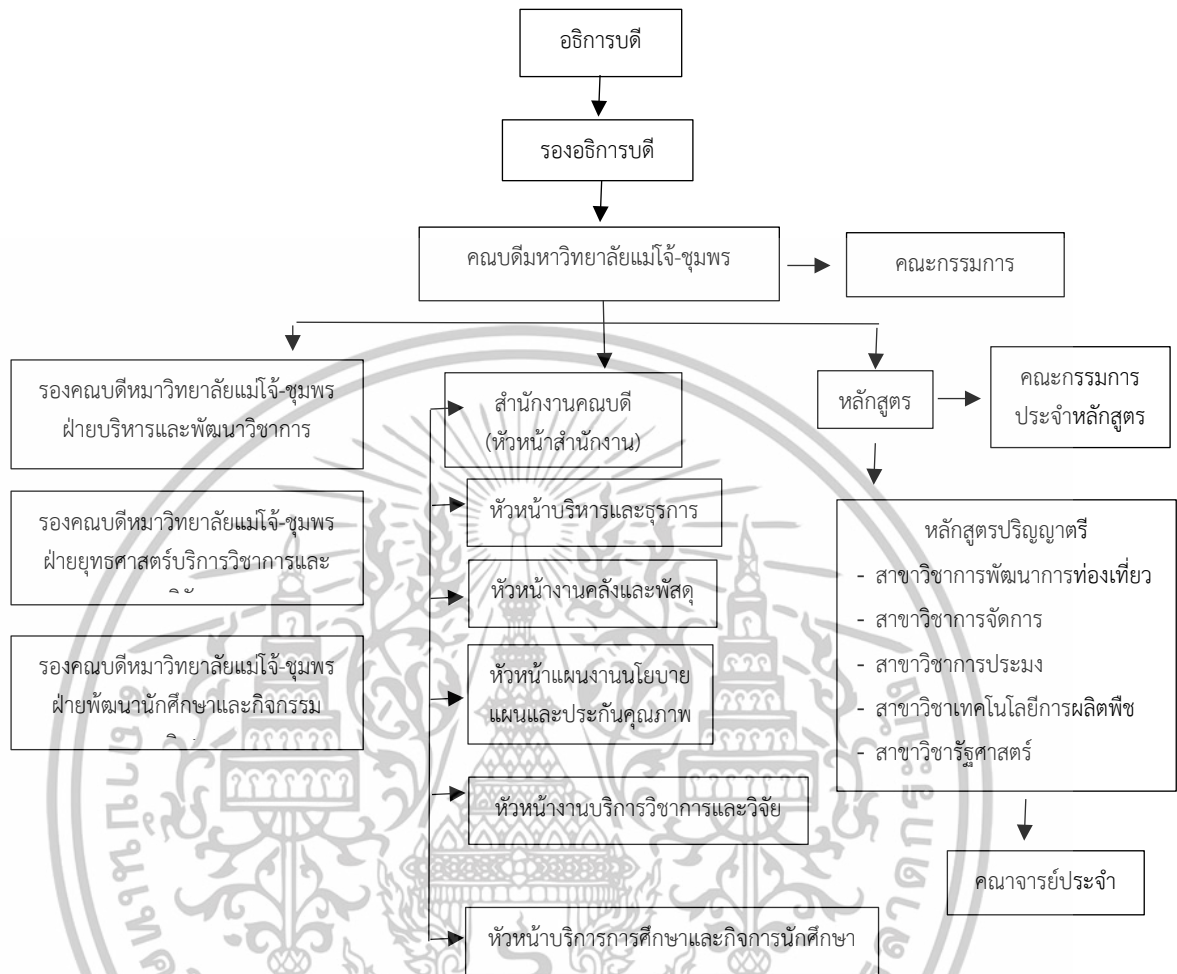
#### **พันธกิจ**

- พัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คุณธรรมจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม
- ศึกษาและวิจัยด้านการเกษตรสุขภาพ (well-being) เพื่อพัฒนาวิชาการและวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
- ส่งเสริมการบริการวิชาการด้านการเกษตรแก่สังคมและชุมชน
- ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## โครงสร้างงานบริหาร

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร มีบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 84 คน โดยมีโครงสร้างในการบริหาร ดังนี้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างในการบริหาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ - ชุมพร

### 2.4.3 มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร

#### ประวัติความเป็นมา

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร เป็นสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรทาง พลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชุมพร เดิมคือวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพร ได้ก่อตั้งขึ้น โดยการดำริของกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการตามโครงการขยายการศึกษา ระดับประกาศนียบัตร วิชาการศึกษา ชั้นสูง (พลศึกษา) ไปยังส่วนภูมิภาค ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ และเพื่อให้วิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดชุมพร ได้เป็นศูนย์กลางการพลศึกษา ในเขตจังหวัด ภาคใต้ การดำริของกรมพลศึกษาได้รับความร่วมมือจากจังหวัดชุมพร เป็นอย่างดี โดยที่ในขณะนั้น จำลอง ประเสริฐยิ่ง ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพรได้มีหนังสือที่ ขพ .23/1435 ลงวันที่ 30 มกราคม 2519 ถึงกรมพลศึกษา สนับสนุนนโยบายของกรมพลศึกษาในการจัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษา ขึ้นในจังหวัดชุมพร พร้อมทั้งยกที่ดิน ซึ่งเป็นที่ป่าสงวนไว้เลี้ยงสัตว์ จำนวน 300 ไร่ ที่ตำบล

ขุนกระทิง อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร ให้เป็นที่ก่อตั้งวิทยาลัย โดยในระยะแรกให้ดำเนินการเรียน การสอน และจัดตั้งสำนักงานชั่วคราว ที่โรงเรียนสะอาดแถมวิทยา และใช้โรงเรียนเข็มของเทศบาล เมืองชุมพร ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณสวนสาธารณะและสนามกีฬาจังหวัดชุมพร ให้เป็นสถานที่เรียน ฝึกสอน กีฬาแก่นักศึกษา ได้ตัดแปลงโรงเรียนเข็มส่วนหนึ่ง เป็นห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกายและห้องน้ำ

เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ ปีการศึกษา 2519 เป็นต้นมา วันที่ 15 มีนาคม 2519 บุคลากรผู้รับผิดชอบ จากกรมพลศึกษา ได้มาดำเนินการรับสมัครและสอบนักศึกษา โดยมี ดร. สำออง พ่วงบุตร ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ คนแรก ทำการเปิดการเรียนการสอน ในวันที่ 1 มิถุนายน 2519 มีนักศึกษาทั้งหมด 130 คน เป็นนักศึกษาชาย 100 คน นักศึกษาหญิง 30 คน หลังจากวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพร เปิดดำเนินการเรียนการสอนได้ 1 เดือน กรมพลศึกษามีคำสั่งให้ ดร. สำออง พ่วงบุตร กลับไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่กรมพลศึกษา ตามเดิมและแต่งตั้งให้ นายพิทักษ์ มังกรไชยา มาปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้อำนวยการ วิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดชุมพร

ในวันที่ 1 กรกฎาคม 2519 ในช่วงระยะเวลาที่เปิดทำการเรียนการสอน ที่โรงเรียนสะอาดแถมวิทยา ซึ่งเป็นสำนักงาน ชั่วคราวนั้น กรมพลศึกษาได้อนุมัติงบประมาณ ปี 2520 ให้ดำเนินการก่อสร้าง อาคารเรียน สนามฟุตบอลพร้อม ลู่วิ่งขนาด มาตรฐาน จำนวน 1 สนาม โรงเรียนเข็ม โรงอาหาร บ้านพักอาจารย์ ตลอดจนงบบัสดูครุภัณฑ์ต่าง ๆ ให้ดำเนินการ ที่ตำบลขุนกระทิง อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร และย้ายมาเปิดทำการเรียนการสอน ตั้งแต่วันที่ 10 พฤศจิกายน 2521 เป็นต้นมา

วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพร ได้จัด กระบวนการเรียนการสอน และผลิต นักศึกษา ออกรับ ใช้สังคม โดยดำเนินการในสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จนกระทั่งรัฐบาลได้ ปฏิรูป ระบบ ราชการไทย และมีพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติ ให้จัดตั้ง กระทรวง การท่องเที่ยวและกีฬาขึ้น ส่งผลให้กรมพลศึกษาเปลี่ยนเป็น สำนักงานพัฒนา การกีฬาและ นันทนาการ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหาร และอำนาจ หน้าที่ ของส่วนราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 จึงได้ มีคำสั่งสำนัก นายกรัฐมนตรีที่ 307/2545 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ให้วิทยาลัยพลศึกษาไปสังกัด สำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จนกระทั่งวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2548 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรง โปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ลงพระปรมาภิไธย ยกฐานะให้วิทยาลัยพลศึกษา เป็นสถาบันการพลศึกษา และตราเป็นกฎหมาย มี ผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นผลให้วิทยาลัยพลศึกษาทุกแห่ง กลายเป็น วิทยาเขตของสถาบันการพลศึกษา

#### อัตลักษณ์

ทักษะที่ดี มีน้ำใจนักกีฬา พัฒนาสังคม

#### ปรัชญา

พลศึกษาและการกีฬา พัฒนาคน พัฒนาชาติ

#### วิสัยทัศน์

สถาบันอุดมศึกษาคุณภาพชั้นนำ เพื่อการพัฒนาสังคม และมุ่งสู่มาตรฐานสากล

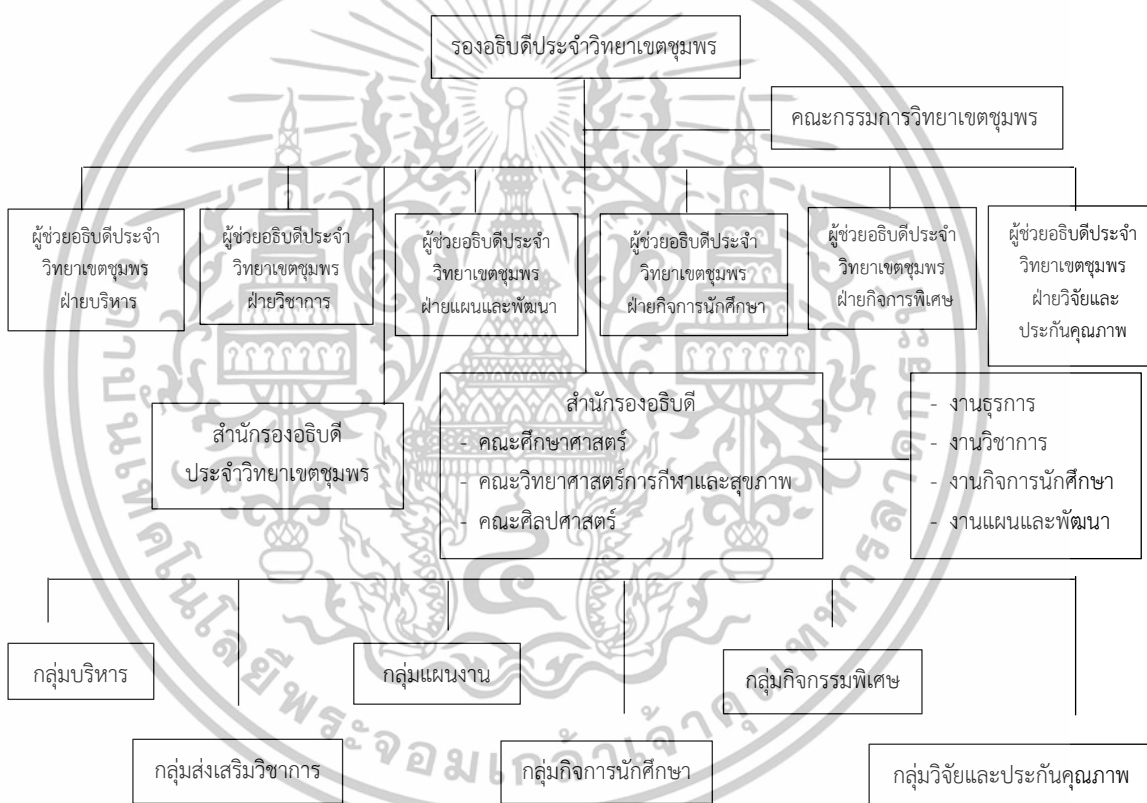
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## พันธกิจ

- จัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาที่เกี่ยวข้อง
- ศึกษาวิจัย และบริการวิชาการแก่ชุมชน สร้างสังคมการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น
- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษด้านกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกาย
- ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

## โครงสร้างการบริหาร

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร มีบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 86 คน โดยมีโครงสร้างในการบริหาร ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างในการบริหาร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้ศึกษา เอกสารงานวิจัย รวมทั้งวิทยานิพนธ์ที่มีความ เกี่ยวข้อง กับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร เอกสารนี้ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ทั้งงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจากการค้นคว้า พบว่า มีผู้ที่ทำการวิจัยใน เรื่องใกล้เคียง ดังต่อไปนี้

ไม่ว่าการวิจัยที่ส่งผล ยกทั้งที่ ผมเห็นที่แปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## งานวิจัยในประเทศ

วรรณวิสา แยม์เกตุ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล อิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน ของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การทดสอบหาความแตกต่างค่าที (T-test) และความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 25 – 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคล ของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 46.30 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

กฤษฎา มณีเชษฐาและคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อผล การดำเนินงานของวิสาหกิจส่งออกขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการวิสาหกิจส่งออกขนาดกลางและขนาดย่อม(2) ศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการดำเนินงานและ (3) ศึกษาผลการดำเนินงานขององค์การจำแนกตามประเภทของวิสาหกิจ ระยะเวลาการดำเนินงานและจังหวัดที่ดำเนินกิจการเป็นการวิจัยแบบผสมผสานประชากร คือ ผู้ประกอบการส่งออกจำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการส่งออกมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับค่อนข้างมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก จากการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงโครงสร้างสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด รองลงมาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นฤชล คุ่มกลาง (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 250 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ พบว่าปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลในทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 และปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลในทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.10

บุญช่วย ศิริเกษ (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองชุดดังกล่าว และปัจจัยเชิงมิติของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของสถานศึกษาแห่งนี้ จำนวน 113 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ประเภท คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากและมากทุกมิติ มีค่าเฉลี่ยลำดับจากสูงไปต่ำคือ มุ่งบุคคล มุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มุ่งความสำเร็จ และ มุ่งสัจการแห่งตนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากและมากทุกด้าน ลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม วิธีคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เป็นทีม และการเป็นบุคคลที่รอบรู้ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ภาพรวม มีมิติมุ่งความสำเร็จ และมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ปัจจัยและตัวแปรอื่นในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ทุกกรณีเป็นความสัมพันธ์ทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปรีฉัตร สระทองฮ่อม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ 2) เปรียบเทียบระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 217 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามวิทยาเขต และผู้ให้สัมภาษณ์ 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและ แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความตรง ด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเที่ยงของ แบบสอบถาม ด้านการศึกษาต่อ เท่ากับ 0.75 ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน เท่ากับ 0.77 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เท่ากับ 0.81 ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ เท่ากับ 0.72 และด้านการเข้าสู่ตำแหน่ง เท่ากับ 0.80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ และการเข้าสู่ตำแหน่ง

2. พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีอายุ คณะ/หน่วยงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 1) ให้ทุนการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ 2) ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน 3) ส่งเสริมแรงจูงใจภายหลังที่สำเร็จการศึกษาแล้ว 4) จัดโครงการอบรมทางด้านวิชาการและสหนาการควบคู่กันไป 5) ส่งเสริมให้สำนักหอสมุดจัดหาหนังสือ เอกสารวิชาการและจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในการทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 6) สนับสนุนให้หน่วยงาน ส่งเสริมให้พนักงานทำสมาธิก่อนปฏิบัติงานเป็นกิจวัตรประจำวัน และ 7) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้แก่บุคลากร

วรรัตน์ เทพมะที (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน ด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน และด้านมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) ระดับการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จารุวรรณ เมืองเจริญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบการปรับตัวและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

การปรับตัวในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้ความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และค่านิยมในการทำงาน ได้แก่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การอนุรักษ์ การพัฒนาตนเอง และการเข้าใจผู้อื่น ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การซึ่งสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตมุ่งความสำเร็จ มิตมุ่งสัจการแห่งตน มิตมุ่งบุคคล และมิตมุ่งไมตรีสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มนทกานต์ พุ่มโมและคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน และการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารฯ (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารฯ และ (3) เพื่อการศึกษาความพึงพอใจด้านปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารฯ โดยใช้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 273 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาเชิงพรรณนาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี โดยเป็นพนักงานธนาคารออมสินจำนวน 35 คน ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 113 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) ความพึงพอใจด้านปัจจัยจูงใจในประเด็นโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ความพึงพอใจด้านปัจจัยค้ำจุนในประเด็นเงื่อนไขในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความรู้สึกรักในงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทนส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Bahamon and Gunnell (2000) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การโดยใช้ตัวแบบวัฒนธรรมของ Cooke and Lafferty กับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับประถมศึกษา จำนวน 58 คน ในท้องถิ่นเขต Midwestern State ของสหรัฐอเมริกา 11 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มครูซึ่งไม่พอใจกับงาน เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของตนเองมีลักษณะ แบบป้องกันเชิงรุก (aggressive defensive culture) มากกว่ากลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ กลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในงานสูง เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของตนเองเป็นแบบสร้างสรรค์ (constructive culture) มากกว่ากลุ่มครูซึ่งไม่มีความผูกพัน หรือมีความผูกพันกับงานในระดับต่าง และกลุ่มครูที่มีความผูกพันกับงานในระดับต่าง เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานของตนเองมีลักษณะงานแบบป้องกันเชิงรุก (aggressive defensive culture) มากกว่ากลุ่มครูที่มีความผูกพันกับงานสูง

Peine (2007) ศึกษาเรื่อง แผนความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากร และการสอน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู ดังนั้น จึงควรมีการช่วยเหลือให้ครู เป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีความสามารถในการสอน โดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลและขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน

มีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า มีการตรวจสอบเป็นระยะๆ แต่ละขั้นตอนมีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์ อย่างเป็นระบบ

Gumusluoglu and Ilsev (2009) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมในองค์กร: กรณีศึกษาหน่วยงานที่สนับสนุนทั้งภายในและภายนอก สำหรับวัฒนธรรมในองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของบริษัท พัฒนาซอฟต์แวร์ในประเทศตุรกี จำนวน 163 คน และจากผู้จัดการจำนวน 43 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สำคัญของ วัฒนธรรมองค์กร เป็นการสนับสนุนให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมในพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม ขององค์กร เป็นอย่างมาก ข้อเสนอแนะ คือ เรื่องของการฝึกอบรมการจัดการ และการพัฒนาความสำคัญของการจัดการ และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กร ผลลัพธ์ที่ได้ส่งผลต่อการส่งเสริม วัฒนธรรมในองค์กรเป็นอย่างดี อีกทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งเศรษฐกิจ และสังคมก็มีส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน

Bulent Aydin and Adnan Ceylan (2012) ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้เขียนกล่าวว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์จะเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในองค์กร หลากหลายองค์กร ซึ่งองค์กรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์กร คือ การรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมของมนุษยชาติ สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วน of พนักงานอุตสาหกรรม ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

Flora Rahimghaee, et.al. (2013) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเอง: กระบวนการพัฒนาวิชาชีพในพยาบาลอหฺร่าน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาวิชาชีพของพยาบาลคลินิกชาวอหฺร่าน ทฤษฎีเหตุผลถูกเลือกเป็นวิธีการดำเนินการสอบถามนี้ ดำเนินการที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแพทย์เตหะราน มีพยาบาลคลินิกและผู้จัดการการพยาบาลทั้งหมด 21 คน รวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่ผ่านการสัมภาษณ์ปลายเปิดเพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์เชิงความสัมพันธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ทฤษฎี Corbin และ Strauss, (2008) ในการวิเคราะห์ หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลเราระบุสี่หมวดหมู่ ซึ่งรวมถึงประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับการประมวลผลการพัฒนาวิชาชีพที่ได้รับอนุญาตด้วยตนเอง เพื่อช่วยให้ผู้จัดการนำบทบาทที่กระตือรือร้นมาใช้ในการพัฒนาพนักงานของพวกเขา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารทางวิชาการต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วัตถุประสงค์		
		วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	การพัฒนาตนเองของบุคลากร	1	2	3
อรวรรณ เกียรติกุล พงศ์และคณะ	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การอย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี	✓				
นฤชล คุ้มกลาง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	✓				
บุญช่วย ศิริเกษ	การศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง	✓		✓		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 สรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วัตถุประสงค์		
		วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	การพัฒนาตนเองของบุคลากร	1	2	3
Cooke and Lafferty	Organization Culture Inventory	✓		✓		
วรรณรัตน์ เทพมะที	ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์กับการทำงานเป็น ทีม ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2	✓		✓		✓
วรรณวิสา แยมเกตุ	ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา ตนเองในการทำงานของ พนักงานธนาคาร สายลูกค้า บุคคลของธนาคารเอกชนแห่ง หนึ่ง		✓		✓	
Schuler and Stuart	Effective Personnel Management		✓			
Wexley and Latham	Developing and Training Human Resources in Organizations		✓			
Meggison and Pedler	Selfdevelopment: A facilitator's guide		✓			
Barbara	Nuggets of self-development		✓			
รังสรรค์ โฉมยา	การพัฒนาตนเอง		✓			
The Mind Tools Editorial Team	McClelland's Human Motivation Theory		✓			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 สรุปตัวแปรต้น ตัวแปรตาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้เขียน	ชื่อเรื่อง	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	วัตถุประสงค์		
		วัฒนธรรม องค์กร เชิง สร้างสรรค์	การพัฒนา ตนเองของ บุคลากร	1	2	3
กฤษฎา มณีเชษฐา และคณะ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์และ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ที่มีต่อผลการดำเนินงานของ วิสาหกิจส่งออกขนาดกลางและ ขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ ตอนบน ของประเทศไทย	✓		✓		
ปรีฉัตร ระทองฮ่วม	การพัฒนาตนเองของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร		✓		✓	
จารุวรรณ เมืองเจริญ	ผลกระทบของการปรับตัวและ ค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานใน บริษัทเอกชน			✓		✓
Bahamon and Gunnell	Teachers' Perception of School Culture in Relation to Job Satisfaction and Commitment			✓		
มนทกานต์ พุ่มโมและ คณะ	ความพึงพอใจในการทำงานที่ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการ ทำงานของพนักงานธนาคารใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก		✓		✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร  
ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

#### 3.1 รูปแบบการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นหลัก เพื่อนำผลที่ได้มา  
วิเคราะห์ให้ทราบถึง ตัวแปรและผลลัพธ์ของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนา  
ตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา  
จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร  
เขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร จำนวน 163 คน (ข้อมูลบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร. 2563) มหาวิทยาลัยแม่โจ้-  
ชุมพร จำนวน 84 คน (ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร. 2563) มหาวิทยาลัยการกีฬา  
แห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร จำนวน 86 คน (ข้อมูลบุคลากร งานบุคลากร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ  
วิทยาเขตชุมพร. 2563) รวมทั้งหมดจำนวน 333 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
โดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane. 1973)

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 0.05

จากการคำนวณตามสูตร Taro Yamane

$$\begin{aligned} n &= \frac{333}{(1 + 333(0.025))} \\ &= 182 \text{ คน} \end{aligned}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้ศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 182 คน จากประชากร 333 คน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

#### 3.3.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

เริ่มจากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วจึงประยุกต์ให้เข้ากับการศึกษาฉบับนี้ โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย หนังสือ และเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขอบเขตของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดของการศึกษา นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงและแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อคำแนะนำ ตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการศึกษา หรือไม่สำนวนภาษาที่ใช้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด พร้อมปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและการใช้ภาษา

ขั้นตอนที่ 5 นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิครั้งสุดท้ายเพื่อนำไปพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทำการศึกษา

#### 3.3.2 โครงสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายของการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นและนิยมปฏิบัติการเพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ประกอบการ โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) ให้เลือกตอบมีจำนวน 16 ข้อ ใน 4 มิติ ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และ มิติไม่ตรีสัมพันธ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Questions) ให้เลือกตอบมีจำนวน 28 ข้อ ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและความพยายาม และการประเมินผล

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Questions) ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะ

### 3.3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.3.1 ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่กำลังศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดตัวแปร ซึ่งเป็นแนวทางการออกแบบเครื่องมือที่เป็นข้อคำถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นกำหนดเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อนำมาเป็นการออกแบบการสอบแบบสอบถาม

3.3.3.2 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณตามกรอบแนวคิด การศึกษาและครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ได้พัฒนาขึ้นมา

3.3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา

3.3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการจัดทำวิจัย จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือด้านค่าความตรง (Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item – Objective Congruence) โดยให้ทางอาจารย์ที่ปรึกษาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

ตั้งรายชื่อในภาคผนวก โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาลงความเห็นข้อคำถามในแบบสอบถามว่า มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ หรือไม่แล้วพิจารณาให้คะแนนค่าความสอดคล้อง ระหว่าง +1 , 0 และ -1

โดย +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำค่าคะแนนมาใช้แทนสูตร

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

โดย  $\sum X$  หมายถึง ผลรวมคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

$N$  หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อควรมีค่าเท่ากับ 0.66 – 1.00 จึงจะนำไปใช้ได้ ถ้าไม่ถึง ต้องปรับปรุงจนกระทั่งมีค่าที่ต้องการแล้วจึงนำไปใช้

3.3.3.5 ทำการจัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความตรงแล้ว และทดลองใช้แบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่น หากมีค่ามากกว่า 0.8 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.87 และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างได้

3.3.3.6 หลังจากผู้จัดทำได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ได้ จำแนกตามแหล่งที่มา 2 แหล่ง คือ

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed Questions) เพื่อศึกษาถึงลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง 182 คน โดยเก็บข้อมูลจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร จำนวน 92 ชุด มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร จำนวน 45 ชุด และ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร จำนวน 45 ชุด ตามสัดส่วนของประชากร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้จัดทำได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด กับ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร 1 คน

3.4.1.1 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการเก็บข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 3 เดือน

3.4.1.2 เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4.1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลต่อไป

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ หนังสือ รายงานต่าง ๆ และเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้อง

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณมีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร ในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และ มิติไม่ตรีสัมพันธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและความพยายาม และการประเมินผล โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนาและนำข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและการสรุปผลการดำเนินการ และ ได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

ดังนั้น ช่วงคะแนน = 0.80

การหาค่าเฉลี่ยเกณฑ์คะแนนของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของ ค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การทดสอบผลลัพธ์ของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยวิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานและนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีผลกระทบต่อความผันแปรของตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสังเคราะห์จึงกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 (5%)

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

$$PD = \beta_0 + \beta_1A + \beta_2S + \beta_3H + \beta_4AF + \epsilon$$

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

PD แทน การพัฒนาตนเอง (Personnel Self-Development)

A แทน มิตินุ่งความสำเร็จ (Achievement) ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

S แทน มิตินุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตีแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- H แทน มิติมุ่งบุคคล (Humanistic encouraging)  
AF แทน มิติไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการอธิบายของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และ มิติไม่ตรีสัมพันธ์

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและความพยายาม และการประเมินผล

**ส่วนที่ 2** ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐาน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 1** การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการอธิบายของกลุ่มตัวอย่าง

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	115	63.2
ชาย	67	36.8
<b>รวม</b>	<b>182</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.6
25 – 30 ปี	13	7.1
31 – 35 ปี	24	13.2
36 – 40 ปี	47	25.8
41 – 45 ปี	45	24.7
46 – 50 ปี	31	17.0
มากกว่า 50 ปี	19	10.4
<b>รวม</b>	<b>182</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 รองลงมา คือ อายุ 41 – 45 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 อายุ 46 – 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 อายุ 31 -35 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 อายุ 25 – 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.4
ปริญญาตรี	60	33.0
ปริญญาโท	82	45.1
ปริญญาเอก	32	17.6
<b>รวม</b>	<b>182</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมา คือ ปริญญาตรี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ปริญญาเอก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	38	20.9
เจ้าหน้าที่สนับสนุน	68	37.4
อาจารย์	70	38.5
ผู้บริหาร	6	3.3
<b>รวม</b>	<b>182</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่สนับสนุน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และผู้บริหาร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการปฏิบัติงาน

อายุการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	13	7.1
2 – 5 ปี	24	13.2
6 – 10 ปี	43	23.6
มากกว่า 10 ปี	102	56.0
<b>รวม</b>	<b>182</b>	<b>100</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ 6 – 10 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 2 – 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และ น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติไมตรีสัมพันธ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มิติมุ่งความสำเร็จ	3.77	0.54	มาก
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	3.70	0.55	มาก
3. มิติมุ่งบุคคล	3.61	0.53	มาก
4. มิติไมตรีสัมพันธ์	3.66	0.60	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$  , S.D.=0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มิติมุ่งความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.77$  , S.D.=0.54) รองลงมา คือ มิติมุ่งสัจการแห่งตน ( $\bar{X}=3.70$  , S.D.=0.55) มิติไมตรีสัมพันธ์ ( $\bar{X}=3.66$  , S.D.=0.60) และมิติมุ่งบุคคล ( $\bar{X}=3.61$  , S.D.=0.53) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
เชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งความสำเร็จ ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

มิติมุ่งความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.1 องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกัน	3.75	0.70	มาก
1.2 องค์กรของท่านมีหลักการและการ วางแผนที่มีประสิทธิภาพ	3.74	0.70	มาก
1.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข	3.87	0.72	มาก
1.4 องค์กรของท่านมีการวางแผนการ ทำงานอย่างเป็นระบบ	3.70	0.70	มาก
ภาพรวม	3.77	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อ  
วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งความสำเร็จ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.77$  , S.D.=0.71)  
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด  
( $\bar{X}=3.87$  , S.D.=0.72) รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ( $\bar{X}=3.75$  ,  
S.D.=0.70) องค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}=3.74$  , S.D.=0.70) และ  
องค์กรของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=3.70$  , S.D.=0.70) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
เชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งสัจการแห่งตน ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

มิติมุ่งสัจการแห่งตน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
2.1 องค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงาน ในเชิงสร้างสรรค์	3.64	0.74	มาก
2.2 องค์กรของท่าน มีเป้าหมายการทำงาน อยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน	3.72	0.75	มาก
2.3 ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้อง กับเป้าหมายขององค์กร	3.79	0.65	มาก
2.4 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน	3.64	0.76	มาก
ภาพรวม	3.70	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อ  
วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งสัจการแห่งตน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70$  ,  
S.D.=0.74) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของ  
องค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.79$  , S.D.=0.65) รองลงมา คือ องค์กรของท่าน มีเป้าหมายการ  
ทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานอยู่ในระดับ ( $\bar{X}=3.72$  , S.D.=0.75) องค์กรของท่านมี  
ค่านิยมของการทำงาน ในเชิงสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=3.64$  , S.D.=0.74) และ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้  
บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน ( $\bar{X}=3.64$  , S.D.=0.76) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
เชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งบุคคล ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

มิติมุ่งบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
3.1 องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วม	3.57	0.75	มาก
3.2 องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่ง ให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	3.63	0.71	มาก
3.3 องค์กรของท่านมีการติดต่อ ประสานงานกันอย่างเป็นระบบ	3.63	0.69	มาก
3.4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ สมาชิกในองค์กร	3.60	0.72	มาก
ภาพรวม	3.61	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อ  
วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.61$  , S.D.=0.72) เมื่อ  
พิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม  
( $\bar{X}=3.63$  , S.D.=0.71) และ องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย  
มากที่สุด ( $\bar{X}=3.63$  , S.D.=0.69) รองลงมา คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร  
( $\bar{X}=3.60$  , S.D.=0.72) และ องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ( $\bar{X}=3.53$  ,  
S.D.=0.75) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร  
เชิงสร้างสรรค์ ในมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

มิติมิตรสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4.1 องค์กรของท่านมีความสำคัญกับ สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	3.69	0.70	มาก
4.2 สมาชิกทุกคนในองค์กรของท่าน มี ความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจต่อเพื่อน ร่วมงาน	3.60	0.75	มาก
4.3 บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการให้ เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการ ทำงาน	3.66	0.72	มาก
4.4 บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.67	0.75	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็น  
ต่อวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในมิติมิตรสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.66$  ,  
S.D.=0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มี  
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.69$  , S.D.=0.70) รองลงมา คือ บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงาน  
ร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X}=3.67$  , S.D.=0.75) บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่ง  
กันและกัน ในการทำงาน ( $\bar{X}=3.66$  , S.D.=0.75) และ สมาชิกทุกคนในองค์กรของท่าน มีความเป็น  
กันเองเปิดเผย จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.60$  , S.D.=0.75) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและความพยายาม และการประเมินผล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในรูปแบบของตาราง พร้อมคำอธิบาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

การพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเรียนรู้	3.89	0.55	มาก
2. การวินิจัยตนเอง	3.87	0.56	มาก
3. การกำหนดเป้าหมาย	3.95	0.60	มาก
4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม	3.88	0.61	มาก
5. การหาเพื่อน	4.02	0.61	มาก
6. ความอดทนและความพยายาม	4.04	0.68	มาก
7. การประเมินผล	3.97	0.67	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.61) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความอดทนและความพยายาม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.=0.68) รองลงมา คือ การหาเพื่อน ( $\bar{X}=4.02$ , S.D.=0.61) การประเมินผล ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.67) การกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.=0.60) การเรียนรู้ ( $\bar{X}=3.89$ , S.D.=0.55) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม ( $\bar{X}=3.88$ , S.D.=0.61) และ การวินิจัยตนเอง ( $\bar{X}=3.87$ , S.D.=0.56) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ด้านการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1.1 ท่านมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.66	มาก
1.2 ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงาน ของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้ กับตนเอง	3.92	0.67	มาก
1.3 ท่านนำความรู้จากคู่มือการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการ ทำงาน	3.80	0.70	มาก
1.4 ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน	3.90	0.69	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$  , S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.93$  , S.D.=0.66) รองลงมา คือ ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง ( $\bar{X}=3.92$  , S.D.=0.67) ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน ( $\bar{X}=3.90$  , S.D.=0.69) และ ท่านนำความรู้จากคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน ( $\bar{X}=3.80$  , S.D.=0.70) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านการวินิจฉัยตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ด้านการวินิจฉัยตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
2.1 ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมิน ความสามารถและนำมาเปลี่ยนแปลงตนเอง	3.81	0.69	มาก
2.2 เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะมีการ ปรับปรุงและแก้ไขทันที	3.93	0.72	มาก
2.3 ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของ ตนเอง โดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.75	0.76	มาก
2.4 ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.70	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการวินิจฉัยตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.87$ , S.D.=0.72) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.97$ , S.D.=0.70) รองลงมา คือ เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะมีการปรับปรุงและแก้ไขทันที ( $\bar{X}=3.93$ , S.D.=0.72) ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถและนำมาเปลี่ยนแปลงตนเอง ( $\bar{X}=3.81$ , S.D.=0.69) และ ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ ( $\bar{X}=3.75$ , S.D.=0.76) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง  
ด้านการกำหนดเป้าหมายของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ด้านการกำหนดเป้าหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
3.1 ท่านมีการกำหนดแผนพัฒนาตนเองอยู่ อย่างสม่ำเสมอ	3.88	0.76	มาก
3.2 ท่านสามารถทำงานสำเร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	4.07	0.77	มาก
3.3 ท่านกำหนดเป้าหมาย เพื่อนำไป ประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง	3.90	0.77	มาก
ภาพรวม	3.95	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการกำหนดเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$  , S.D.=0.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.07$  , S.D.=0.77) รองลงมา คือ ท่านกำหนดเป้าหมาย เพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X}=3.90$  , S.D.=0.77) และ ท่านมีการกำหนดแผนพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.88$  , S.D.=0.76) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
4.1 ท่านมีการนำความรู้จากการอบรมและ การสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.88	0.73	มาก
4.2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.87	0.79	มาก
4.3 ท่านใช้วิทยากรใหม่ ๆ ในการช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน	3.86	0.79	มาก
4.4 ท่านมีความกระตือรือร้นในการหา ความรู้ มาพัฒนาการทำงานได้อย่าง เหมาะสม	3.92	0.85	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$  , S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ มาพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=3.92$  , S.D.=0.85) รองลงมา คือ ท่านมีการนำความรู้จากการอบรม และการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ( $\bar{X}=3.88$  , S.D.=0.73) ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.87$  , S.D.=0.79) และ ท่านใช้วิทยากรใหม่ ๆ ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{X}=3.86$  , S.D.=0.79) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.16** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง  
ด้านการหาเพื่อนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ด้านการหาเพื่อน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5.1 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแบ่งปัน ข้อมูล เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.90	0.77	มาก
5.2 ท่านมีการรับฟังเหตุผลและความคิด ผู้อื่น	4.05	0.79	มาก
5.3 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้	4.01	0.77	มาก
5.4 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงาน	4.14	0.74	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการหาเพื่อน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$  , S.D.=0.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.14$  , S.D.=0.74) รองลงมา คือ ท่านมีการรับฟังเหตุผลและความคิดผู้อื่น ( $\bar{X}=4.05$  , S.D.=0.79) เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ ( $\bar{X}=4.01$  , S.D.=0.77) และ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแบ่งปันข้อมูล เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.90$  , S.D.=0.77) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านความอดทนและพยายาม ของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ด้านความอดทนและพยายาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
6.1 ท่านเตรียมพร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น	4.06	0.76	มาก
6.2 ท่านพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ	4.05	0.81	มาก
6.3 ท่านมีความตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถไม่รู้สึกท้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน	4.02	0.91	มาก
ภาพรวม	4.04	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านความอดทนและพยายาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$  , S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านเตรียมพร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.06$  , S.D.=0.76) รองลงมา ท่านพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ ( $\bar{X}=4.05$  , S.D.=0.81) และ ท่านมีความตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถไม่รู้สึกท้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน ( $\bar{X}=4.02$  , S.D.=0.91) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง  
ด้านการประเมินผลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ด้านการประเมินผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
7.1 ท่านมีการประเมินแผนงานของตนเอง อยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.91	0.77	มาก
7.2 ท่านนำผลการประเมินมาใช้ในการ พัฒนาตนเอง	3.98	0.72	มาก
7.3 ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนา แล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	4.02	0.79	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเอง ในด้านการประเมินผลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.97$  , S.D.=0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.02$  , S.D.=0.79) รองลงมา คือ ท่านนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X}=3.98$  , S.D.=0.72) และ ท่านมีการประเมินแผนงานของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.91$  , S.D.=0.77) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และความถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐาน)

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

N	มิติมุ่งความสำเร็จ	มิติมุ่งสัจการแห่งตน	มิติมุ่งบุคคล	มิติไมตรีสัมพันธ์	VIF
$\bar{X}$	3.77	3.70	3.61	3.66	
S.D.	0.55	0.55	0.53	0.60	
มิติมุ่งความสำเร็จ					1.46
มิติมุ่งสัจการแห่งตน	0.543**				1.62
มิติมุ่งบุคคล	0.380**	0.479**			1.51
มิติไมตรีสัมพันธ์	0.140	0.207**	0.391**		1.18

\*P<0.05

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งค่าสหสัมพันธ์ต้องไม่เกิน 0.8 (Katz, 2006) และจากการทดสอบ Multicollinearity ซึ่ง Pallant (2005) ได้กำหนดค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ มีค่าระหว่าง 0.140 - 0.543 ซึ่งน้อยกว่า 0.8 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระ มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติไมตรีสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 1.18 – 1.62 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ทำให้ไม่เกิดปัญหา Collinearity

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2.179	0.290		7.510	0.000
1. มิติมุ่งความสำเร็จ	0.142	0.069	0.170	2.072	0.040
2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน	0.108	0.072	0.131	1.508	0.133
3. มิติมุ่งบุคคล	0.147	0.072	0.170	2.031	0.044
4. มิติไม่ตรีสัมพันธ	0.081	0.056	0.107	1.444	0.151
R = 0.423 <sup>a</sup> R <sup>2</sup> = 0.179 Adj R <sup>2</sup> = 0.160 F = 9.642 Sig = 0.000					

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติไม่ตรีสัมพันธ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งความสำเร็จส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.170, p < 0.05$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งสัจการแห่งตนไม่ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.131, p > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.170, p < 0.05$ ) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติไม่ตรีสัมพันธไม่ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = 0.107, p > 0.05$ ) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 4 มิติ ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และมิติไม่ตรีสัมพันธ มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายตัวแปรตาม การพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 17.9 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.179 + 0.142X_1 + 0.147X_3$$

$$\hat{Z} = 0.170X_1 + 0.170X_3$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร		
มีติมุ่งความสำเร็จ	✓	
มีติมุ่งสัจการแห่งตน		✓
มีติมุ่งบุคคล	✓	
มีติไม่ตรีสัมพันธ์		✓



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร จำนวน 182 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การประมวลผลทางสถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผู้ศึกษาขอแนะนำ สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

**ส่วนที่ 1** การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 – 40 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาโท ตำแหน่งอาจารย์ มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2** ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

มิติมุ่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน องค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ และ องค์กรของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

มิติมุ่งสังการแห่งตน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรของท่าน มีเป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานอยู่ในระดับ องค์กรของท่าน มีค่านิยมของการทำงาน ในเชิงสร้างสรรค์ และ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน ตามลำดับ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มิติมุ่งบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม และ องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร และ องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ

มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรของท่าน ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน และ สมาชิกทุกคนในองค์กรของท่าน มีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

**ตอนที่ 3** ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัด ชุมพร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน และ ท่านนำความรู้จากคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการวินิจฉัยตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะมีการปรับปรุงและแก้ไขทันที ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถและนำมาเปลี่ยนแปลงตนเอง และ ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ ตามลำดับ

ด้านการกำหนดเป้าหมาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านกำหนดเป้าหมาย เพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง และ ท่านมีการกำหนดแผนพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ มาพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ท่านมีการนำความรู้จากการอบรมและการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และ ท่านใช้วิทยาการใหม่ ๆ ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการหาเพื่อน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีการรับฟังเหตุผลและความคิดเห็นผู้อื่น เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้ และ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแบ่งปันข้อมูล เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความอดทนและพยายาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ท่านพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ และ ท่านมีความตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถไม่รู้สึกรู้สีก้อแม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน ตามลำดับ

ด้านการประเมินผล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และ ท่านมีการประเมินแผนงานของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอตามลำดับ

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์การหาความถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐาน)**

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งความสำเร็จ ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งสัจการแห่งตน ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งเมตริสัมพันธ์ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ซึ่งผู้ศึกษาขอนำอภิปรายผล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ เทพมะณี (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก กับสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและทุกคนในสถานศึกษา มีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครูและครูก็มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนและเอื้ออำนวยงบประมาณและ วัสดุอุปกรณ์ให้แก่ครูในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooke & Lafferty ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์เป็นองค์การที่มีแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติในการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงานที่มุ่งเน้น ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ มุ่งเน้นที่การส่งเสริมให้คนในองค์การมีปฏิสัมพันธ์กันมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา แยมเกตุ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยด้านความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยความพึงพอใจ ด้านปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ลักษณะงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของ พนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยความพึงพอใจด้านปัจจัยจำวนประกอบด้วย เงินเดือนหรือรายได้ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสาย ลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Magginson & Pedler เนื่องจาก การพัฒนาตนเองเริ่มต้นจากการเรียนรู้ ถ้าไม่มีความรู้ความเข้าใจก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าได้มีการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรฎาริน ตั้งสกุล (2559) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงาน ธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกในส่วนข้อมูลบุคคลมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีมิติมุ่งความสำเร็จส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $sig < 0.05$ ) ทั้งนี้ อาจเกิดจากความต้องการในความก้าวหน้าทางด้านการงานบุคลากรเอง หรือเป็นผลมาจากการส่งเสริมภายในองค์กร ซึ่งภายในองค์กรมีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงส่งเสริมทุกคนมีพฤติกรรมการทำงานแบบ มีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรทุกคนยังมีความกระตือรือร้น และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤชล คุ่มกลาง (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการ โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขต เทศบาลนครนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม องค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีมิติมุ่งสัจการแห่งตนไม่ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $sig > 0.05$ ) ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญช่วย ศิริเกษ (2560) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิก ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีมิติมุ่งสัจการแห่งตน กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ เกิดจากสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดชุมพร มีเป้าหมายในการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่ การตีพิมพ์ เอกสารทางวิชาการเป็นหลัก แต่เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดชุมพรนั้นเป็นวิทยาเขต จึงทำ

ให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดชุมพร มีเป้าหมายในการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกับชุมชนมากกว่า จึงทำให้ มิติมุ่งความสำเร็จไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $sig < 0.05$ ) ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดชุมพร มีการส่งเสริมการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤชล คุ่มกลาง (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ด้านมุ่งบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน มีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ แบบแผน นิเทศงานให้แก่กันอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Cooke & Lafferty ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นองค์การที่มีแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติในการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมการทำงานที่มุ่งเน้น ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร มุ่งเน้นที่การส่งเสริมให้คนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กันมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีลักษณะในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มิติมุ่งความสำเร็จไม่ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $sig > 0.05$ ) ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ นฤชล คุ่มกลาง (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ด้านไม่ตรีสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษา มีการช่วยเหลือให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำ เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงานมีสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานเหมือนครอบครัวเดียวกัน และนอกจากนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ อรวรรณ เกียรติกุลพงศ์และคณะ (2559) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การอย่างสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมขององค์กรพยาบาลให้ความสำคัญกับค่านิยม และพฤติกรรมกรรมการแสดงออก มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำงานเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดี ช่วยเหลือสนับสนุนกันมีความสุข กับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรใน องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้ จากการศึกษาสัมภาษณ์เกิดจากสถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดชุมพรยังขาดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เช่น การจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน กิจกรรมการสัมมนาเสริมสร้างมิตรภาพที่ดีในองค์กรให้มีมากยิ่งขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรมากยิ่งขึ้น องค์กรควรมีการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร หรือจัดกิจกรรมเสริมสร้างการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองให้แก่บุคลากร นอกจากนี้องค์กรควรมีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น และนำความคิดเห็นเหล่านั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจร่วมกันในทุกๆ ฝ่าย ทำให้ทุกคนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

การพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บุคลากรควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อาจเพิ่มในส่วนของการประเมินจากผู้บริหาร หรือนักศึกษาที่เข้าใช้บริการ เพื่อนำข้อเสนอแนะต่างๆ มาช่วยในการพัฒนาตนเองให้ตรงกับความต้องการขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ควรมีการจัดกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เช่น การจัดสัมมนาความรู้ด้านวิชาการ หรือการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในยุค New Normal ให้บุคลากร

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มุ่งความสำเร็จ เช่น องค์กรควรส่งเสริมการตั้งเป้าหมายร่วมกันของบุคลากร และบุคลากรเองควรมีหลักการและการวางแผนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มุ่งส่งจักรแห่งตน เช่น ควรมีการส่งเสริมเป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งองค์กรควรส่งเสริมการพัฒนางานของบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มุ่งมุ่งบุคคล เช่น องค์กรควรมีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและ ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มุ่งมิตรสัมพันธ์ เช่น องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ตัวของบุคลากรเองควรมีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจ และมีความเข้าใจเอาใจเพื่อนร่วมงานมากยิ่งขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีขอบเขตเฉพาะบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ในภาพรวมไม่มีการแยกสายงานอย่างชัดเจน ซึ่งแต่ละสายงานอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจัดทำวิจัยที่ศึกษาแยกตามสายงานปฏิบัติการอย่างชัดเจน เพื่อให้ทราบผลการวิเคราะห์แต่ละสายงานที่แตกต่างกันออกไป

2. การศึกษาครั้งต่อไปอาจเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการศึกษา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะ สังคมและนโยบาย เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย

3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อพัฒนาตนเอง ในส่วนของระดับ ผู้บริหารงาน เอกสารนี้เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำผลการศึกษามาบูรณาการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ไม่ว่าในการปฏิบัติงานต่อไป

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กันต์สุตา โภจนาท. 2559. “วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการทำงาน และการรับรู้ในกระบวนการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท หัวเว่ย เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด.” ปรินญาธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กฤษฎา มณีเชษฐาและคณะ. 2560. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อผลการดำเนินงานของวิสาหกิจส่งออกขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย.” วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ. 10(3) : 26-41.
- งานประสาสัมพันธ. 2563. **ข้อมูลบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังวิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.pcc.kmitl.ac.th/personnal\\_all](http://www.pcc.kmitl.ac.th/personnal_all). (สืบค้นข้อมูล 1 กรกฎาคม 2563).
- งานทรัพยากรมนุษย์. 2563. **ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [https://chumphon.mju.ac.th/wtms\\_person.aspx](https://chumphon.mju.ac.th/wtms_person.aspx). (สืบค้นข้อมูล 1 กรกฎาคม 2563).
- งานบุคลากร. 2563. **ข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://www.ipecp.ac.th/cpn/?page\\_id=1355](http://www.ipecp.ac.th/cpn/?page_id=1355). (สืบค้นข้อมูล 1 กรกฎาคม 2563).
- จิราภรณ์ ชุนรัง. 2559. “การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ชัยอานนท์ ภูมิลำเนา. 2560. “การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี.” ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ดลฤดี ปานดวง. 2562. “วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงงานน้ำตาลในจังหวัดสุพรรณบุรี.” ปรินญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ตติยา ผาสุก. 2559. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งหนึ่ง โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ.” ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤชล คุ่มกลาง. 2560. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา.” ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- บุญช่วย ศิริเกษ. 2560. “การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.” วารสาร สมาคมนักวิจัย. 22(2) : 65-78.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรีฉัตร สระทองฮ่วม. 2560. “การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.” วารสารการจัดการวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 4(1) : 84-96.
- ปาณิสรา จรัสวิญญู. 2561. “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดกำแพงเพชร.” วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่. 11(1) : 154-170.
- พรชัย เจดามาน. 2559. **บทความสมรรถนะแห่งตน : การพัฒนาตนเองของบุคลากรการศึกษาที่ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่ 21.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : [http://personnel.obec.go.th/home/wp-content/uploads/2016/05.pdf?module=upload\\_config%22](http://personnel.obec.go.th/home/wp-content/uploads/2016/05.pdf?module=upload_config%22). (สืบค้นข้อมูล 1 กรกฎาคม 2563).
- ภัคพร เจริญลักษณ์. 2561. “วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มนทกานต์ พุ่มโมและคณะ. 2563. “ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 14(2) : 522-537.
- รังสรรค์ โฉมยา. 2560. **บทที่ 6 การพัฒนาตน.** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://edu.msu.ac.th/rungson/teach/document/0023016/pdf/10.pdf>. (สืบค้นข้อมูล 3 กรกฎาคม 2563).
- วรรัตน์ เทพมะณี. 2559. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2.” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วราภรณ์ ศรีอยู่ชัยและคณะ. 2562. “การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.” วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร. 10(2) : 219-230.
- วรรณวิสา ไย้มเกตุ. 2559. “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง.” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรรวรรณ เกียรติกุลพงศ์และคณะ. 2559. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรอย่างสร้างสรรค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วารสารพยาบาลตำรวจ. 8(2) : 129-137.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

### ภาษาอังกฤษ

- 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.).
- Barbara, O.L (2010). **Nuggets of self-development.** Author House. Bloomington,IN.
- Boydell, T. (1985). **Management self-development: A guide for managers, organisations and institutions.** International Labour Office. Geneva, Switzerland.
- Cook, R, & J, Lafferly, (1989), **Organization Culture Inventory.** Pymou, MI: Human Synergistics.
- Demir, C., Unnu, N. A. A. & Erturk, E. (2011). Diagnosing the Organizational Culture of a Turkish Pharmaceutical Company Based on the Competing Values Framework. **Journal of Business Economics and Management.** 12(1) : 197-217.
- Gumusluoglu, Late, and Ilsev, Arzu. (2009). "Transformational Leadership and Organizational Innovation" **Journal of Business Research.** 62(4) : 461-473.
- Megginson, D., & Pedler, M. (1992). **Selfdevelopment: A facilitator's guide.** London: McGraw Hill.
- The Mind Tools Editorial Team. (2017). **McClelland's Human Motivation Theory.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.mindtools.com/pages/article/human-motivation-theory.htm> (สืบค้นข้อมูล 2 กรกฎาคม 2563)
- Schulet, S. and Stuart, Y. (1986). **Effective Personnel Management.** Singapore: Harper & Row.
- Wexley, Kenneth N. and Latham, Gary P. (1991). **Developing and Training Human Resources in Organizations (4th ed).** New York: McGraw-Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

หญิง

ชาย

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

25 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

41 - 45 ปี

46 - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่สนับสนุน

อาจารย์

ผู้บริหาร

5. อายุการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 2 ปี

2 - 5 ปี

6 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา  
จังหวัดชุมพร

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
การเลือกคำตอบมีดังนี้

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

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ</b>					
1.1 องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน					
1.2 องค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ					
1.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
1.4 องค์กรของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
<b>2. มิตินุ่งสัจการแห่งตน</b>					
2.1 องค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงาน ในเชิงสร้างสรรค์					
2.2 องค์กรของท่าน มีเป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน					
2.3 ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร					
2.4 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>3. มิติมุ่งบุคคล</b>					
3.1 องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม					
3.2 องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม					
3.3 องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างเป็นระบบ					
3.4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร					
<b>4. มิติมิตรสัมพันธ์</b>					
4.1 องค์กรของท่านความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล					
4.2 สมาชิกทุกคนในองค์กรของท่าน มีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
4.3 บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน					
4.4 บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา  
จังหวัดชุมพร

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การเลือกคำตอบมีดังนี้

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

การพัฒนาตนเองของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. การเรียนรู้</b>					
1.1 ท่านมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
1.2 ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง					
1.3 ท่านนำความรู้จากคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน					
1.4 ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน					
<b>2. การวินิจฉัยตนเอง</b>					
2.1 ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถและนำมาเปลี่ยนแปลงตนเอง					
2.2 เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะมีการปรับปรุงและแก้ไขทันที					
2.3 ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ					
2.4 ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาตนเองของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>3. การกำหนดเป้าหมาย</b>					
3.1 ท่านมีการกำหนดแผนพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
3.2 ท่านสามารถทำงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด					
3.3 ท่านกำหนดเป้าหมาย เพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง					
<b>4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม</b>					
4.1 ท่านมีการนำความรู้จากการอบรมและการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
4.2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
4.3 ท่านใช้วิทยาการใหม่ ๆ ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
4.4 ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ มาพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
<b>5. การหาเพื่อน</b>					
5.1 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแบ่งปันข้อมูล เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
5.2 ท่านมีการรับฟังเหตุผลและความคิดผู้อื่น					
5.3 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้					
5.4 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
<b>6. ความอดทนและพยายาม</b>					
6.1 ท่านเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
6.2 ท่านพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ					
6.3 ท่านมีความตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถ ไม่รู้สึกท้อแท้แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การพัฒนาตนเองของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. การประเมินผล</b>					
7.1 ท่านมีการประเมินแผนงานของตนเอง อยู่อย่างสม่ำเสมอ					
7.2 ท่านนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนา ตนเอง					
7.3 ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้ว สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและจดหมายต่างๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. พ.ต.ต.ดร.พนิต เพ็งบุญ

สารวัตรงานสายตรวจ 5 กองกำกับการ 1 หน่วยงานตำรวจจราจรกลาง

2. ดร.ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

3. ดร.ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน

ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๑๐/ ๖๕๓๙

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
๑๗/๑ หมู่ที่ ๖ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๕๗๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พ.ต.ต.ร. พันต์ เพ็งบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑) สรุปลำโพงโครงงานพิเศษ	จำนวน ๑ ชุด
	๒) เครื่องมือวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓) แบบประเมินเครื่องมือ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๔) ของใส่เอกสาร	จำนวน ๑ ของ

ด้วยนางสาว วราพร สังฆพร รหัสนประจำตัว ๖๐๕๕๑๐๓๗ นักศึกษาระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการทำโครงงานพิเศษ เรื่อง "วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์  
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร" โดยมี ผศ.ดร.ชญาน์กิต ulla แห่ง  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงงานพิเศษ

ในการนี้ สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มี  
ความรู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งทำให้เครื่องมืองานวิจัย  
มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ  
แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รุ่งพระแสง)

รองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐๖๓-๓๑๓๘๒๗๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๗๐๑๐/ ๖๕๓๘



สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
๑๗/๑ หมู่ที่ ๖ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ฉันทวรรณ เอ็งฉ้วน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑) สรุปรายชื่อโครงการโครงการพิเศษ	จำนวน ๑ ชุด
	๒) เครื่องมือวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓) แบบประเมินเครื่องมือ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๔) ขงใส่เอกสาร	จำนวน ๑ ขง

ด้วย นางสาว วราพร สิงฆพรจรัญ รหัสประจำตัว ๖๐๕๕๑๐๓๗ นักศึกษาระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการทำโครงการพิเศษ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์  
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร” โดยมี ผศ.ดร.ชัยญานัก หล้าแหล่ง  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ

ในการนี้ สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มี  
ความรู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งทำให้เครื่องมืองานวิจัย  
มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ  
แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รุ่งพระแสง)

รองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐๖๓-๓๑๓๘๒๗๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๑๐/ ๖๕๕๐

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
๑๗/๑ หมู่ที่ ๖ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร. ชรินทร์ ศรีวิฑูรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑) สรุปเค้าโครงโครงการพิเศษ	จำนวน ๑ ชุด
	๒) เครื่องมือวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๓) แบบประเมินเครื่องมือ	จำนวน ๑ ฉบับ
	๔) ช่องใส่เอกสาร	จำนวน ๑ ช่อง

ด้วย นางสาว วราพร สิงฆพร รหัสนักศึกษา ๖๐๕๕๑๐๓๗ นักศึกษาระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการทำโครงการพิเศษ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์  
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร” โดยมี ผศ.ดร.ชัยญักษณ์ หล้าแหล่ง  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ

ในกรณี สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความ  
รู้ความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งทำให้เครื่องมืองานวิจัย  
มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ  
แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รุ่งพระแสง)

รองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐๖๓-๓๑๓๘๗๗๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ค่าความเที่ยงตรง (Validity : IOC)

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability : R)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1.	เพศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ					
	ต่ำกว่า 25 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	25 - 30 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	31 - 35 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	36 - 40 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	41 - 45 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	46 - 50 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
มากกว่า 50 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3.	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ปริญญาโท	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ตำแหน่งการปฏิบัติงาน					
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	เจ้าหน้าที่สนับสนุน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	อาจารย์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	ผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	อายุการปฏิบัติงาน					
	น้อยกว่า 2 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2 - 5 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	6 - 10 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	มากกว่า 10 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา  
จังหวัดชุมพร

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1	<b>มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ</b>					
1.1	องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	องค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	องค์กรของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	<b>มิตินุ่งสัจการแห่งตน</b>					
2.1	2.1 องค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงาน ในเชิงสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	องค์กรของท่าน มีเป้าหมายการทำงาน อยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	ท่านมีเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	<b>มิตินุ่งบุคคล</b>					
3.1	องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่ง ให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
4.	<b>มิติไมตรีสัมพันธ์</b>					
4.1	องค์กรของท่านมีความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	สมาชิกทุกคนในองค์กรของท่าน มีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4	บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
1.	<b>การเรียนรู้</b>					
1.1	ท่านมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่านนำความรู้จากคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
<b>2.</b>	<b>การวินิจฉัยตนเอง</b>					
2.1	ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถเปลี่ยนแปลงตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะมีการปรับปรุงและแก้ไขทันที	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองโดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3.</b>	<b>การกำหนดเป้าหมาย</b>					
3.1	ท่านมีการกำหนดแผนพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านสามารถทำงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านกำหนดเป้าหมาย เพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>4.</b>	<b>การหาทรัพยากรที่เหมาะสม</b>					
4.1	ท่านมีการนำความรู้จากการอบรมและการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านใช้วิทยากรใหม่ ๆ ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4	ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ มาพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่			ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3		
5.	<b>การหาเพื่อน</b>					
5.1	ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแบ่งปันข้อมูล เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.2	ท่านมีการรับฟังเหตุผลและความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.3	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.4	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	<b>ความอดทนและพยายาม</b>					
6.1	ท่านเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.2	ท่านพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.3	ท่านมีความตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถไม่รู้สึกรำคาญแม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	<b>การประเมินผล</b>					
7.1	ท่านมีการประเมินแผนงานของตนเอง อยู่อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.2	ถ้าพบว่าตนเองมีข้อผิดพลาด ท่านจะแก้ไขให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.3	ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

**หมายเหตุ**

ข้อความคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อความคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 พิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability : R)

	N	%
Cases Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	46



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ง  
ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

มี 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** การศึกษาปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มี 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อการอธิบายของกลุ่มตัวอย่าง

### เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	หญิง	115	63.2	63.2	63.2
	ชาย	67	36.8	36.8	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### อายุ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.6	1.6	1.6
	25 -30 ปี	13	7.1	7.1	8.8
	31 -35 ปี	24	13.2	13.2	22.0
	36 - 40 ปี	47	25.8	25.8	47.8
	41 - 45 ปี	45	24.7	24.7	72.5
	46 - 50 ปี	31	17.0	17.0	89.6
	มากกว่า 50 ปี	19	10.4	10.4	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ระดับการศึกษา**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.4	4.4	4.4
ปริญญาตรี	60	33.0	33.0	37.4
ปริญญาโท	82	45.1	45.1	82.4
ปริญญาเอก	32	17.6	17.6	100.0
Total	182	100.0	100.0	

**ตำแหน่งการปฏิบัติงาน**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	38	20.9	20.9	20.9
เจ้าหน้าที่สนับสนุน	68	37.4	37.4	58.2
อาจารย์	70	38.5	38.5	96.7
ผู้บริหาร	6	3.3	3.3	100.0
Total	182	100.0	100.0	

**ตอนที่ 2** ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งสัจการแห่งตน มิติมุ่งบุคคล และ มิติเมตรีสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์

	มิติมุ่ง ความสำเร็จ	มิติมุ่งสัจการ แห่งตน	มิติมุ่งบุคคล	มิติเมตรีสัมพันธ์
N Valid	182	182	182	182
Missing	0	0	0	0
Mean	3.7651	3.6964	3.6071	3.6566
Std. Deviation	.54505	.54767	.52512	.59655
Minimum	2.75	2.25	2.00	2.25
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. มิตินุ่งความสำเร็จ

### 1.1 องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	1	.5	.5	.5
ปานกลาง	69	37.9	37.9	38.5
มาก	86	47.3	47.3	85.7
มากที่สุด	26	14.3	14.3	100.0
Total	182	100.0	100.0	

### 1.2 องค์กรของท่านมีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	75	41.2	41.2	41.2
มาก	80	44.0	44.0	85.2
มากที่สุด	27	14.8	14.8	100.0
Total	182	100.0	100.0	

### 1.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปานกลาง	61	33.5	33.5	33.5
มาก	84	46.2	46.2	79.7
มากที่สุด	37	20.3	20.3	100.0
Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 1.4 องค์กรของท่านมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	1	.5	.5	.5
	ปานกลาง	76	41.8	41.8	42.3
	มาก	81	44.5	44.5	86.8
	มากที่สุด	24	13.2	13.2	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

## 2. มิติสัจการแห่งตน

#### 2.1 องค์กรของท่านมีค่านิยมของการทำงาน ในเชิงสร้างสรรค์

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	2.7	2.7	2.7
	ปานกลาง	79	43.4	43.4	46.2
	มาก	75	41.2	41.2	87.4
	มากที่สุด	23	12.6	12.6	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

#### 2.2 องค์กรของท่าน มีเป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	3.8	3.8	3.8
	ปานกลาง	62	34.1	34.1	37.9
	มาก	88	48.4	48.4	86.3
	มากที่สุด	25	13.7	13.7	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.3 ท่านมีเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.1	1.1	1.1
	ปานกลาง	56	30.8	30.8	31.9
	มาก	103	56.6	56.6	88.5
	มากที่สุด	21	11.5	11.5	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### 2.4 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.1	1.1	1.1
	น้อย	6	3.3	3.3	4.4
	ปานกลาง	66	36.3	36.3	40.7
	มาก	89	48.9	48.9	89.6
	มากที่สุด	19	10.4	10.4	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

## 3. มติมุ่งบุคคล

### 3.1 องค์กรของท่าน มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	12	6.6	6.6	6.6
	ปานกลาง	71	39.0	39.0	45.6
	มาก	82	45.1	45.1	90.7
	มากที่สุด	17	9.3	9.3	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2 องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	2	1.1	1.1	1.1
	น้อย	4	2.2	2.2	3.3
	ปานกลาง	68	37.4	37.4	40.7
	มาก	93	51.1	51.1	91.8
	มากที่สุด	15	8.2	8.2	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### 3.3 องค์กรของท่านมีการติดต่อประสานงานกันอย่างเป็นระบบ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	3.3	3.3	3.3
	ปานกลาง	72	39.6	39.6	42.9
	มาก	88	48.4	48.4	91.2
	มากที่สุด	16	8.8	8.8	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### 3.4 องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	7	3.8	3.8	3.8
	ปานกลาง	77	42.3	42.3	46.2
	มาก	80	44.0	44.0	90.1
	มากที่สุด	18	9.9	9.9	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์

##### 4.1 องค์กรของท่านมีความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.2	2.2	2.2
	ปานกลาง	70	38.5	38.5	40.7
	มาก	87	47.8	47.8	88.5
	มากที่สุด	21	11.5	11.5	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

##### 4.2 สมาชิกทุกคนในองค์กรของท่าน มีความเป็นกันเองเปิดเผย จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	9	4.9	4.9	4.9
	ปานกลาง	74	40.7	40.7	45.6
	มาก	79	43.4	43.4	89.0
	มากที่สุด	20	11.0	11.0	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

##### 4.3 บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการให้เกียรติและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	2.7	2.7	2.7
	ปานกลาง	72	39.6	39.6	42.3
	มาก	84	46.2	46.2	88.5
	มากที่สุด	21	11.5	11.5	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4 บุคลากรในองค์กรของท่าน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อย	9	4.9	4.9	4.9
ปานกลาง	64	35.2	35.2	40.1
มาก	87	47.8	47.8	87.9
มากที่สุด	22	12.1	12.1	100.0
Total	182	100.0	100.0	

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การเรียนรู้ การวินิจัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและความพยายาม และการประเมินผล

#### การพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร

	N		Mean	Std.	Minimum	Maximum
	Valid	Missing				
การเรียนรู้	0	182	3.8887	.54588	2.00	5.00
การวินิจัย	0	182	3.8668	.56034	2.25	5.00
การกำหนดเป้าหมาย	0	182	3.9505	.59618	2.23	5.00
การหาทรัพยากรที่เหมาะสม	0	182	3.8832	.60878	2.00	5.00
การหาเพื่อน	0	182	4.0234	.60540	2.00	5.00
ความอดทนและความพยายาม	0	182	4.0421	.67857	2.00	5.00
การประเมินผล	0	182	3.9725	.67297	1.33	5.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1. การเรียนรู้

### 1.1 ท่านมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.2	2.2	2.2
	ปานกลาง	34	18.7	18.7	20.9
	มาก	114	62.6	62.6	83.5
	มากที่สุด	30	16.5	16.5	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### 1.2 ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	1.6	1.6	1.6
	ปานกลาง	39	21.4	21.4	23.1
	มาก	109	59.9	59.9	83.0
	มากที่สุด	31	17.0	17.0	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### 1.3 ท่านนำความรู้จากคู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.2	2.2	2.2
	ปานกลาง	54	29.7	29.7	31.9
	มาก	98	53.8	53.8	85.7
	มากที่สุด	26	14.3	14.3	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 ท่านนำเอาเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ มาช่วยในการพัฒนาวิธีการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.2	2.2	2.2
	ปานกลาง	42	23.1	23.1	25.3
	มาก	105	57.7	57.7	83.0
	มากที่สุด	31	17.0	17.0	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

2. การวินิจฉัย

2.1 ท่านมีการสำรวจเพื่อประเมินความสามารถและนำมาเปลี่ยนแปลงตนเอง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	3.3	3.3	3.3
	ปานกลาง	45	24.7	24.7	28.0
	มาก	108	59.3	59.3	87.4
	มากที่สุด	23	12.6	12.6	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

2.2 เมื่อพบข้อบกพร่องของตนเอง ท่านจะมีการปรับปรุงและแก้ไขทันที

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	2	1.1	1.1	1.1
	ปานกลาง	47	25.8	25.8	26.9
	มาก	94	51.6	51.6	78.6
	มากที่สุด	39	21.4	21.4	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.3 ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยสอบถามจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

เสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	6	3.3	3.3	3.8
	ปานกลาง	57	31.3	31.3	35.2
	มาก	92	50.5	50.5	85.7
	มากที่สุด	26	14.3	14.3	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

## 2.4 ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.2	2.2	2.2
	ปานกลาง	35	19.2	19.2	21.4
	มาก	105	57.7	57.7	79.1
	มากที่สุด	38	20.9	20.9	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

## 3. การกำหนดเป้าหมาย

### 3.1 ท่านมีการกำหนดแผนพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	4	2.2	2.2	2.7
	ปานกลาง	47	25.8	25.8	28.6
	มาก	94	51.6	51.6	80.2
	มากที่สุด	36	19.8	19.8	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2 ท่านสามารถทำงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.2	2.2	2.2
	ปานกลาง	35	19.2	19.2	21.4
	มาก	87	47.8	47.8	69.2
	มากที่สุด	56	30.8	30.8	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### 3.3 ท่านกำหนดเป้าหมาย เพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลเพื่อการพัฒนาตนเอง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	6	3.3	3.3	3.3
	ปานกลาง	46	25.3	25.3	28.6
	มาก	90	49.5	49.5	78.0
	มากที่สุด	40	22.0	22.0	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

## 4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม

### 4.1 ท่านมีการนำความรู้จากการอบรมและการสัมมนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	4	2.2	2.2	2.7
	ปานกลาง	43	23.6	23.6	26.4
	มาก	102	56.0	56.0	82.4
	มากที่สุด	32	17.6	17.6	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	6	3.3	3.3	3.8
	ปานกลาง	46	25.3	25.3	29.1
	มาก	91	50.0	50.0	79.1
	มากที่สุด	38	20.9	20.9	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

#### 4.3 ท่านใช้วิทยาการใหม่ ๆ ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	4	2.2	2.2	2.2
	ปานกลาง	58	31.9	31.9	34.1
	มาก	79	43.4	43.4	77.5
	มากที่สุด	41	22.5	22.5	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

#### 4.4 ท่านมีความกระตือรือร้นในการหาความรู้ มาพัฒนาการทำงานได้อย่างเหมาะสม

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	9	4.9	4.9	4.9
	ปานกลาง	46	25.3	25.3	30.2
	มาก	78	42.9	42.9	73.1
	มากที่สุด	49	26.9	26.9	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 5. การหาเพื่อน

### 5.1 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถแบ่งปันข้อมูล เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	8	4.4	4.4	4.4
	ปานกลาง	40	22.0	22.0	26.4
	มาก	97	53.3	53.3	79.7
	มากที่สุด	37	20.3	20.3	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### 5.2 ท่านมีการรับฟังเหตุผลและความคิดผู้อื่น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	2.7	2.7	2.7
	ปานกลาง	37	20.3	20.3	23.1
	มาก	84	46.2	46.2	69.2
	มากที่สุด	56	30.8	30.8	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### 5.3 เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานได้

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	3	1.6	1.6	2.2
	ปานกลาง	38	20.9	20.9	23.1
	มาก	91	50.0	50.0	73.1
	มากที่สุด	49	26.9	26.9	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 5.4 ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	3	1.6	1.6	1.6
	ปานกลาง	30	16.5	16.5	18.1
	มาก	88	48.4	48.4	66.5
	มากที่สุด	61	33.5	33.5	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

#### 6. ความอดทนและความพยายาม

##### 6.1 ท่านเตรียมพร้อมรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	2.7	2.7	2.7
	ปานกลาง	32	17.6	17.6	20.3
	มาก	92	50.5	50.5	70.9
	มากที่สุด	53	29.1	29.1	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

##### 6.2 ท่านพยายามเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	5	2.7	2.7	2.7
	ปานกลาง	40	22.0	22.0	24.7
	มาก	78	42.9	42.9	67.6
	มากที่สุด	59	32.4	32.4	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 6.3 ท่านมีความตั้งใจทำอย่างเต็มความสามารถไม่รู้สึกรู้สีก้อแต่แม้จะเจออุปสรรคขณะทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	11	6.0	6.0	6.6
	ปานกลาง	34	18.7	18.7	25.3
	มาก	74	40.7	40.7	65.9
	มากที่สุด	62	34.1	34.1	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

## 7. การประเมินผล

### 7.1 ท่านมีการประเมินแผนงานของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อย	8	4.4	4.4	4.4
	ปานกลาง	39	21.4	21.4	25.8
	มาก	96	52.7	52.7	78.6
	มากที่สุด	39	21.4	21.4	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

### 7.2 ท่านนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาตนเอง

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	2	1.1	1.1	1.6
	ปานกลาง	37	20.3	20.3	22.0
	มาก	101	55.5	55.5	77.5
	มากที่สุด	41	22.5	22.5	100.0
	Total	182	100.0	100.0	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 7.3 ท่านคิดว่าหลังจากเข้าฝึกอบรมสัมมนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยที่สุด	1	.5	.5	.5
	น้อย	7	3.8	3.8	4.4
	ปานกลาง	28	15.4	15.4	19.8
	มาก	97	53.3	53.3	73.1
	มากที่สุด	49	26.9	26.9	100.0
	Total		182	100.0	100.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ห้วงธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และความถดถอยแบบพหุคูณ (ผลการทดสอบสมมติฐาน)

#### การวิเคราะห์สหสัมพันธ์

##### Correlations

		มิติมุ่ง ความสำเร็จ	มิติสัจการ แห่งตน	มิติมุ่งบุคคล	มิติไมตรี สัมพันธ์
มิติมุ่ง ความสำเร็จ	Pearson Correlation	1	.543**	.380**	.140
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.059
	N	182	182	182	182
มิติสัจการ แห่งตน	Pearson Correlation	.543**	1	.479**	.207**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005
	N	182	182	182	182
มิติมุ่งบุคคล	Pearson Correlation	.380**	.479**	1	.391**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	182	182	182	182
มิติมุ่งไมตรี สัมพันธ์	Pearson Correlation	.140	.207**	.391**	1
	Sig. (2-tailed)	.059	.005	.000	
	N	182	182	182	182

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความถดถอยแบบพหุคูณ

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.423 <sup>a</sup>	.179	.160	.41617	1.205

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.680	4	1.670	9.642	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.656	177	.173		
	Total	37.336	181			

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.179	.290		7.510	.000
	มิติมุ่งความสำเร็จ	.142	.069	.170	2.072	.040
	มิติมุ่งสัจการแห่งตน	.108	.072	.131	1.508	.133
	มิติมุ่งบุคคล	.147	.072	.170	2.031	.044
	มิติเมตรีสัมพันธ์	.081	.056	.107	1.444	.151

a. Dependent Variable: การพัฒนาตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก จ  
เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๗๐๑๐/ ๖๕๕๑



สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
๑๗/๑ หมู่ที่ ๖ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๑๑๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรตอบแบบสอบถามข้อมูลการวิจัย

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร

ด้วย นางสาว วราพร สังฆพร รหัสประจำตัว ๖๐๕๕๑๐๓๗ นักศึกษาระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการทำโครงการพิเศษ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์  
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร” โดยมี ผศ.ดร.ชัยญากดิ์ หล้าแหล่ง  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ

ในการนี้ สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ใคร่ขออนุเคราะห์บุคลากรใน  
หน่วยงานของท่าน ตอบแบบสอบถามข้อมูลวิจัย ให้นักศึกษาดังกล่าวข้างต้นด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา  
ต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รุ่งพระแสง)

รองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐๖๓-๓๑๓๘๒๗๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ อว ๗๐๑๐/ ๖๕๖๒



สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร  
๑๗/๑ หมู่ที่ ๖ ต.ชุมโค อ.ปะทิว จ.ชุมพร ๘๖๑๖๐

๙๑๐ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรตอบแบบสอบถามข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้-ชุมพร

ด้วย นางสาว วราพร สังฆพร รหัสประจำตัว ๖๐๕๕๑๐๓๗ นักศึกษาระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการทำโครงการพิเศษ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์  
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร” โดยมี ผศ.ดร.ชญัญญากัญ หล้าแหล่ง  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ

ในการนี้ สจล. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ขออนุเคราะห์บุคลากรใน  
หน่วยงานของท่าน ตอบแบบสอบถามข้อมูลวิจัย ให้นักศึกษาดังกล่าวข้างต้นด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา  
ต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รุ่งพระแสง)  
รองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

โทรศัพท์ / โทรสาร ๐๖๓-๓๑๓๘๒๗๙

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

ที่ อว ๗๐๑๐/๖๕๕๗

วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓

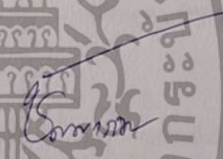
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรตอบแบบสอบถามข้อมูลการวิจัย

เรียน รองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

ด้วย นางสาว วราพร สังฆพร รหัสประจำตัว ๖๐๕๕๑๐๓๗ นักศึกษาระดับปริญญาตรี  
หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ได้ดำเนินการทำโครงการพิเศษ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กร  
เชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดชุมพร” โดยมี  
ผศ.ดร.ชัยญากาศ หล้าแหล่ง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการพิเศษ

ในการนี้ จึงขออนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ตอบแบบสอบถามข้อมูลวิจัย ให้  
นักศึกษาดังกล่าวข้างต้นด้วย เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยญากาศ หล้าแหล่ง)  
อาจารย์ที่ปรึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ - ชื่อสกุล นางสาววราพร สังฆพร  
วัน เดือน ปีเกิด 24 มิถุนายน 2542  
สถานที่เกิด จังหวัดชุมพร  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 60/4 หมู่ 4 ต.ปากคลอง อ.ปะทิว จ.ชุมพร  
สถานที่ศึกษาปัจจุบัน กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต  
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554

โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา

จังหวัดชุมพร

สายวิชาวิทย์-คณิต

พ.ศ. 2560

สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขต  
ชุมพรเขตร อุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหาและต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้