



ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย*
THE NEEDS FOR DEVELOPING TEACHERS OF BANGKOK OFFICE OF LEARNING
ENCOURAGEMENT BASED ON THE CONCEPT OF MEANINGFUL WORK

¹กมลชนก ปิ่นปรีชาชัย Kamonchanok Pinpreechachai ²ธีรภัทร คุโลภาส Dhirapat Kulophas

^{1,2}จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail: kmcn.nurse@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.493$) รองลงมาคือ การมีความสุขในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.484$) การมีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.441$) และการมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.437$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานที่มีความหมาย, ความต้องการจำเป็น, การพัฒนาครู

Abstract

This research aimed to investigate the requirements for the developing teachers of Bangkok Office of Learning Encouragement, based on the concept of meaningful work. The research methodology used in this study was descriptive research. The research was completed by 180 people, who were teachers under at Bangkok Office of Learning Encouragement. The tools used in the research were questionnaires on the current state and desired state of developing teachers of Bangkok Office of Learning Encouragement based on the concept of meaningful work. The data analyzed by arithmetic mean, standard deviation, and the modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$). The research findings indicate the following requirements for developing teachers of Bangkok Office of Learning Encouragement, based on the concept of meaningful work: The highest level of necessity is related to appreciation and

*Received: May 10, 2024. Revised: December 05, 2024. Accepted: December 16, 2024.



meaning in working ($PNI_{Modified} = 0.493$), happiness in working ($PNI_{Modified} = 0.484$), positive motivation in working ($PNI_{Modified} = 0.441$) and great values in working ($PNI_{Modified} = 0.437$) are also considered necessary.

Keywords: Meaningful Work, Necessary Requirements, Teacher Development

บทนำ

ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ได้ระบุถึงบทบาทหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามมาตรา 6 กำหนดให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ ประกอบด้วย การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยมีหน่วยจัดการเรียนรู้ หมายถึง ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้เขต/ระดับอำเภอและมีสถานะเป็นสถานศึกษา เพื่อจัดการเรียนรู้ กำกับ ดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกและแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล/แขวง ทั้งด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ที่จำเป็น (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566) และในการจัดการศึกษามีการใช้ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้เขต/อำเภอ และศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล/แขวงเป็นกลไกการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ โดยมีบุคลากรที่เป็นหลักในการดำเนินงาน คือ ครูที่ทำหน้าที่ในการวางแผน การจัดและส่งเสริมส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ ทำให้ต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับมาตรฐาน กศน.ตำบล ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การมีส่วนร่วม และ 4) การติดตามผล ประเมินผล และรายงานผล เพื่อให้ครูมีแนวทางในการพัฒนา กศน.ตำบล/แขวงต่อไป (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2565)

การพัฒนาครูเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่ประเทศไทยให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ที่ต้องการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์ อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับความต้องการ ในการจัดการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ไปถึงประเทศให้ประสบความสำเร็จ และหากครูเกิดความพึงพอใจ จะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีขึ้นต่อการปฏิบัติงานและรู้สึกเห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้ไม่คิดโอนย้ายหน่วยงานหรือลาออกไป (ไพศาล อานามวัฒน์, 2543) อย่างไรก็ตาม ครูถือว่าเป็นอีกอาชีพที่พบว่าได้รับความเครียดจากการทำงานสูง (Hepburn & Brown, 2001) เนื่องจากความรับผิดชอบทั้งด้านการสอน การสื่อสารกับผู้เรียน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการที่ต้องได้รับการประเมินผลงานอยู่เสมอ ทำให้เกิดความผิดของปกติของร่างกายจิตใจและอารมณ์ (Han et al., 2012) ความไม่สบายใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกในการอยากลาออกจากงาน เกิดความผูกพันกับองค์กรต่ำลง (Kahn et al., 1964) และเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพลดลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรและตัวบุคคล

แนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมายเป็นแนวคิดที่ทำให้ที่บุคคลรับรู้ว่างานนั้นมีประโยชน์และมีคุณค่า รวมทั้งเป็นงานที่ตอบสนองต่อความมุ่งมั่นหรือเป้าหมายของตัวบุคคล (Steger et al., 2012) และช่วยให้บุคคลตระหนักและรู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน ซึ่งความหมายเหล่านี้มักจะมีผลย้อนกลับมาเสริมแรง ทำให้รู้สึกถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่และคุณค่าในตนเอง (มณฑล สรไกรภูติ และ



สุนันทา เสียงไทย, 2556) อีกทั้งยังลดอัตราการลาออกของพนักงาน (Allan et al., 2019) และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงานช่วยบรรเทาความเหนื่อยล้าและส่งผลให้พนักงานทุ่มเทกับงานมากขึ้น (Rosso et al., 2010)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) โดยมีประเด็นกลยุทธ์ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร, 2567) ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของประเด็นกลยุทธ์คือคุณภาพของบุคลากร ครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างไรก็ตาม สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร กำลังเผชิญกับปัญหาที่เกี่ยวกับการลาออกที่เพิ่มมากขึ้นของครู กศน.ตำบล และจำนวนที่ลดลงในทุกปี รวมถึงปัญหาการปฏิบัติงานของครู กศน.ตำบล ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนที่ต้องสอนหลายรายวิชา สอนเด็กหลายกลุ่ม บางรายวิชาครูขาดประสบการณ์ในการสอน เนื่องจากครูมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับรายวิชาที่สอนและเนื้อหาที่กำหนดให้เรียนมีมากเกินไป (วรรณวีร์ บุญคุ้ม, 2558) และการดำเนินงานที่ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน กศน.ตำบล ที่มีความหลากหลายและต้องครอบคลุมที่ภาคส่วน การปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนหรืองานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายทำให้ครู กศน.ตำบล มีความอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจ และร่างกาย ที่เกิดจากการทำงานที่มีจำนวนมากและเป็นเวลายาวนาน ส่งผลให้ครู กศน.ตำบลเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน มองไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย และไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานจึงส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง ทำให้มีอัตราการลาออกบ่อย หรือมีการโยกย้ายสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น (ชิษณุพงศ์ ทรัพย์โชติธนดล, 20560)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นว่า ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมายเพื่อส่งผลให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีพลังในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานภายใต้สภาวะที่กดดันได้ดี ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมายเพื่อเป็นประโยชน์สำคัญในการพัฒนาครูและยกระดับผู้เรียนในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลการวิจัย

1.1 ประชากร คือ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน



1.2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ครู กศน.ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้เกณฑ์ตามตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน $(E) \pm 5\%$ ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 180 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check lists) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมายและการพัฒนาครู กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ออกแบบและสร้างเครื่องมือตามผังโครงสร้างเครื่องมือและข้อคำถาม กำหนดความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหาระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปเพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล จากการสรุปผลพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.50 โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีจำนวน 5 ข้อ ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.67 มีจำนวน 6 ข้อ และในส่วนข้อคำถามที่มีค่า $IOC \leq 0.50$ ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล โดยการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Form โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล จำนวน 30 วัน ผู้วิจัยได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยนำเสนอผลในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ



สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมาย โดยภาพรวมมีรายละเอียดของผลการศึกษา ดังในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมาย โดยภาพรวม

การพัฒนาครูตามแนวคิด การปฏิบัติงานที่มีความหมาย	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น	
	M	S.D.	แปลผล	M	S.D.	แปลผล	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. การมีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน	3.272	0.516	ปานกลาง	4.708	0.455	มากที่สุด	0.441	3
2. การเห็นคุณค่าและความหมาย ของการปฏิบัติงาน	3.245	0.510	ปานกลาง	4.868	0.336	มากที่สุด	0.493	1
3. การมีความสุขในการปฏิบัติงาน	3.265	0.513	ปานกลาง	4.844	0.362	มากที่สุด	0.484	2
4. การมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.352	0.493	ปานกลาง	4.815	0.399	มากที่สุด	0.437	4
เฉลี่ยรวม	3.284	0.508	ปานกลาง	4.809	0.388	มากที่สุด	0.464	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.284$, $S.D. = 0.508$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.352$, $S.D. = 0.493$) รองลงมาคือ การมีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.272$, $S.D. = 0.516$) และการมีความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.265$, $S.D. = 0.513$) ด้านที่น้อยที่สุด คือ การเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.245$, $S.D. = 0.510$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.809$, $S.D. = 0.388$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.868$, $S.D. = 0.336$) รองลงมาคือ การมีความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.844$, $S.D. = 0.362$) และการมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.815$, $S.D. = 0.399$) ด้านที่น้อยที่สุด คือ การมีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.708$, $S.D. = 0.455$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมาย โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือการเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.493$) รองลงมาคือ การมีความสุขในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.484$) การมีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.441$) และการมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน ($PNI_{Modified} = 0.437$) ตามลำดับ



ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย องค์ประกอบที่ 1 การมีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน รายชื่อย่อย

การมีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น	
	M	S.D.	แปลผล	M	S.D.	แปลผล	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. การรู้สึกไว้วางใจและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	3.144	0.540	ปานกลาง	4.744	0.437	มากที่สุด	0.509	1
2. การมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารอยู่เสมอ	3.217	0.531	ปานกลาง	4.711	0.455	มากที่สุด	0.466	2
3. การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามภาระงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ จะสร้างผลกระทบเชิงบวกให้ผู้เรียนและผู้รับบริการ	3.306	0.486	ปานกลาง	4.70	0.460	มากที่สุด	0.422	3
4. การมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ	3.422	0.506	ปานกลาง	4.678	0.469	มากที่สุด	0.367	4
เฉลี่ยรวม	3.272	0.516	ปานกลาง	4.708	0.455	มากที่สุด	0.440	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู ของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การรู้สึกไว้วางใจและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร (PNI_{Modified} = 0.509) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ (PNI_{Modified} = 0.466) การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามภาระงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบจะสร้างผลกระทบเชิงบวกให้ผู้เรียนและผู้รับบริการ (PNI_{Modified} = 0.422) และการมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ (PNI_{Modified} = 0.440) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย องค์ประกอบที่ 2 การเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน รายชื่อย่อย

การเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น	
	M	S.D.	แปลผล	M	S.D.	แปลผล	PNI _{Modified}	ลำดับที่
1. การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.056	0.492	ปานกลาง	4.817	0.389	มากที่สุด	0.576	1
2. การมองว่าภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เข้าใจคุณค่าและความหมายของชีวิต	3.217	0.572	ปานกลาง	4.867	0.341	มากที่สุด	0.513	2
3. การมองว่าภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยให้มีวุฒิภาวะมากขึ้น	3.328	0.471	ปานกลาง	4.844	0.363	มากที่สุด	0.456	3
4. การมองว่าภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เข้าใจผู้อื่นและสังคมรอบตัวมากขึ้น	3.461	0.471	ปานกลาง	4.944	0.230	มากที่สุด	0.429	4
เฉลี่ยรวม	3.265	0.510	ปานกลาง	4.868	0.336	มากที่สุด	0.440	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ (PNI_{Modified} = 0.576) รองลงมาคือ การมองว่าภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เข้าใจ



คุณค่าและความหมายของชีวิต ($PNI_{Modified} = 0.513$) การมองว่าภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบมีส่วนช่วยทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ($PNI_{Modified} = 0.456$) และการมองว่าภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เข้าใจผู้อื่นและสังคมรอบตัวมากขึ้น ($PNI_{Modified} = 0.429$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมาย องค์ประกอบที่ 3 การมีความสุขในการปฏิบัติงาน รายข้อย่อย

การมีความสุขในการปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น	
	M	S.D.	แปลผล	M	S.D.	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. การมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานตามภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.144	0.561	ปานกลาง	4.811	0.392	มากที่สุด	0.530	1
2. การที่รู้สึกสนุก เมื่อได้ปฏิบัติงานตามภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.361	0.482	ปานกลาง	4.844	0.363	มากที่สุด	0.441	3
3. การที่รู้สึกกระตือรือร้น เมื่อได้ปฏิบัติงานตามภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.294	0.492	ปานกลาง	4.878	0.328	มาก	0.480	2
เฉลี่ยรวม	3.267	0.513	ปานกลาง	4.844	0.362	มากที่สุด	0.484	

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมาย พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานตามภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ($PNI_{Modified} = 0.530$) รองลงมาคือ การที่รู้สึกกระตือรือร้น เมื่อได้ปฏิบัติงานตามภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ($PNI_{Modified} = 0.480$) และการที่รู้สึกสนุก เมื่อได้ปฏิบัติงานตามภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ($PNI_{Modified} = 0.441$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมาย องค์ประกอบที่ 4 การมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน รายข้อย่อย

การมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น	
	M	S.D.	แปลผล	M	S.D.	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1. การที่เชื่อว่าการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีทั้งการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานไปพร้อมกัน	3.356	0.514	ปานกลาง	4.817	0.388	มากที่สุด	0.435	2
2. การที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.372	0.484	ปานกลาง	4.811	0.392	มากที่สุด	0.427	3
3. การส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.328	0.482	ปานกลาง	4.817	0.388	มากที่สุด	0.448	1
เฉลี่ยรวม	3.351	0.494	ปานกลาง	4.815	0.390	มากที่สุด	0.437	

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมายพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 0.448$) รองลงมาคือ การที่เชื่อว่าการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีทั้งการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานไปพร้อมกัน ($PNI_{Modified} = 0.435$) และการที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($PNI_{Modified} = 0.427$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความหมาย ผลวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือการเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นว่า ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร ต้องการที่จะเป็นบุคลากรที่เห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น และก่อให้เกิดผลย้อนกลับมาช่วยเสริมแรงในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้ครูรู้สึกถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่และเห็นคุณค่าในตนเอง (มณฑล สรไกรฤติ และสุนันทา เสี่ยงไทย, 2556) และการเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานยังเชื่อมโยงกับการเพิ่มความผูกพันต่องาน และความพึงพอใจที่มีต่องาน ซึ่งส่งผลไปยังความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้น มีสุขภาพกายและจิตที่ดีขึ้นและเป็นหนึ่งในส่วนสำคัญที่จะช่วยลดอัตราการลาออก (Allan et al., 2019) โดยการเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน มีความหมายถึงการที่ ครู กศน.ตำบล มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และมองว่าภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เข้าใจคุณค่าและความหมายของชีวิต และมีส่วนช่วยทำให้มีวุฒิภาวะมากขึ้น รวมถึงทำให้เข้าใจผู้อื่นและสังคมรอบตัวมากขึ้นโดยการเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Martela and Pessi (2018) ที่สรุปได้ว่าการได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งว่าการทำงานที่มีความหมายเป็นพื้นฐานที่สามารถตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ของมนุษย์ได้ดีขึ้นและเมื่อพูดถึงงานที่มีความหมายก็จะพูดถึงองค์ประกอบ 3 ประการที่แยกจากกันไม่ได้ นั่นคือ ประสบการณ์ส่วนตัวในการทำงานที่มีความสำคัญ ประสบการณ์ที่เราสามารถตระหนักได้ในตนเองผ่านการทำงาน และการทำงานที่มีจุดประสงค์ที่กว้างขึ้น ซึ่งเป็นคุณค่าที่ทำให้งานรู้สึกมีความสำคัญและความหมาย และสอดคล้องกับที่ผลการวิจัยของพรพิเศษ ศศิวิมล (2564) ที่สรุปได้ว่า การที่บุคคลรับรู้ถึงคุณค่าและงานที่มีความหมายจะช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านจิตใจและอารมณ์อันเกิดจากความตึงเครียดของภาระงานทางด้านจิตใจได้ ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลมองเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานโดยเฉพาะด้านจิตใจและด้านอารมณ์

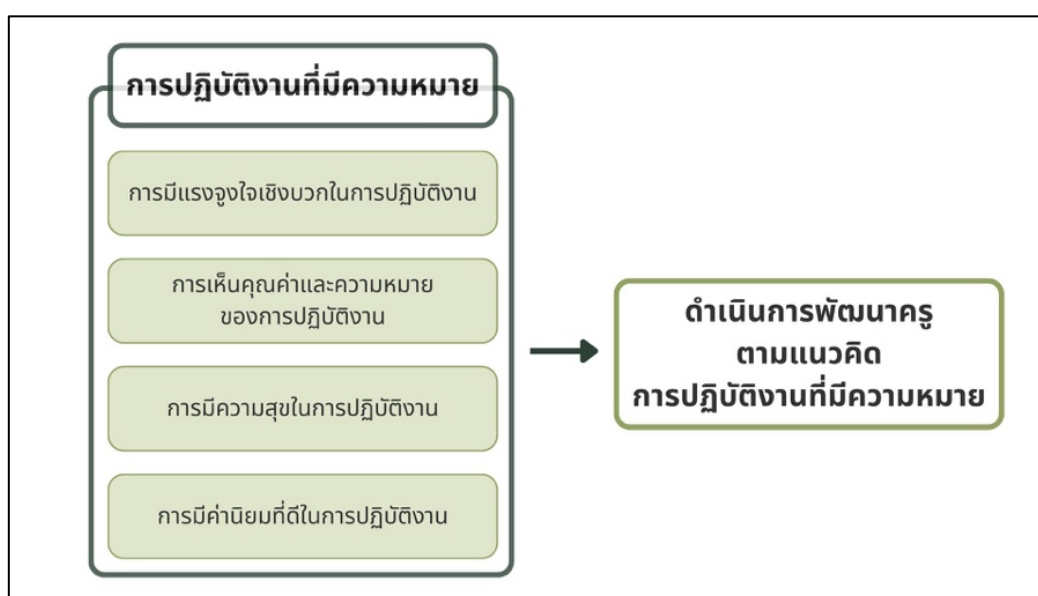
เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของการเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานรายข้อย่อย พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ รองลงมาคือการมองว่าภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เข้าใจคุณค่าและความหมายของชีวิต ซึ่งในบริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ระดับกรุงเทพมหานคร การที่ครูยังมองไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง



อายุ 30-40 ปี และมีประสบการณ์การทำงานเพียง 3-10 ปี ซึ่งอาจเกิดจากการขาดความผูกพันกับทั้งการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ซึ่งจะส่งผลทำให้ครูไม่เห็นคุณค่าและความหมายของภาระงานและไม่สามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการรับรู้ความหมายของงานเป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวส่งผ่าน (Geldenhuys et al., 2014) รวมถึงยังส่งผลทางตรงกับการตระหนักรู้ของครูที่จะทำให้ขาดการเชื่อมโยงระหว่างคุณค่าและความหมายของงาน กับคุณค่าและความหมายของชีวิต ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานที่มีความหมายไม่ใช่สิ่งที่ต้องพบเจออย่างต่อเนื่องในขณะทำงาน แต่การรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายอาจเกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรือแม้แต่วงเวลานั้นอาจยังรับรู้ได้ถึงคุณค่าและความหมายของงาน หากแต่เมื่อมองย้อนกลับใคร่ครวญและไตร่ตรองถึงประสบการณ์การทำงานที่เกิดขึ้นแล้วตระหนักได้ถึงสำคัญของประสบการณ์นั้นซึ่งมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อตัวบุคคลและเป็นสิ่งที่น่าจดจำ เช่นเดียวกับครูที่สอนหนังสือรับรู้ว่าจะงานมีคุณค่าและความหมาย เมื่อได้เห็นลูกศิษย์สำเร็จการศึกษา (Bailey & Madden, 2016) ดังนั้นเมื่อสถานศึกษารับรู้ถึงปัญหาก็จะสามารถนำแนวคิดงานที่มีความหมายไปใช้ในเป็นแนวทางในการออกแบบงาน การจัดฝึกอบรม หรือจัดบรรยาย เพื่อส่งเสริมการตระหนักรู้ให้แก่ครูในสังกัดได้รับทราบถึงคุณค่าและความหมายของงานของตนซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงานของครูทุกคน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย คือ การสังเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานที่มีความหมายของครู โดยการปฏิบัติงานที่มีความหมายของครูเป็นการที่ครูมีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน สามารถเห็นคุณค่าและความหมายของงานที่ได้รับผิดชอบจากประสบการณ์ส่วนบุคคล มีความสุขกับภาระงานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และมีค่านิยมที่ดีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมการสร้างเชื่อมโยงความคิดที่ดีที่เกี่ยวข้องกับงานและการมีชีวิตอยู่ให้แก่ครู ซึ่งส่งผลให้ครูรู้สึกถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่ และเห็นคุณค่าในตนเอง สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การปฏิบัติงานที่มีความหมายของครู



จากภาพที่ 1 องค์ความรู้การปฏิบัติงานที่มีความหมายของครู อธิบายได้ดังนี้

1. การมีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน การที่ ครู กศน.ตำบล รู้สึกไว้วางใจและผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารอยู่เสมอ รับรู้ว่าการปฏิบัติงานตามภาระงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบจะสร้างผลกระทบเชิงบวกให้ผู้เรียนและผู้รับบริการ รวมถึงมีแรงจูงใจที่จะสร้างผลกระทบเชิงบวกให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ

2. การเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน การที่ ครู กศน.ตำบล มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และมองว่าภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้เข้าใจคุณค่าและความหมายของชีวิต และมีส่วนช่วยทำให้มีคุณภาพมากขึ้น รวมถึงทำให้เข้าใจผู้อื่นและสังคมรอบตัวมากขึ้น

3. การมีความสุขในการปฏิบัติงาน การที่ ครู กศน.ตำบล มีความสุข สนุก และกระตือรือร้นเมื่อได้ปฏิบัติงานตามภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ

4. การมีค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงาน การที่ครู กศน.ตำบล เชื่อว่าในการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีทั้งการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงานไปพร้อมกัน และต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ระดับกรุงเทพมหานครควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาครูให้มีการนำแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย โดยเฉพาะด้านที่มีความต้องการสูงสุด คือ การเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน มาเป็นตัวการในการที่จะช่วยทำให้ครูเห็นคุณค่าและความหมายของงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญของภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ จะช่วยทำให้ครูตระหนักได้ถึงความสำคัญของประสบการณ์นั้น และมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อตัวบุคคลและเป็นที่น่าจดจำ ซึ่งจะช่วยให้ลดอัตราการลาออกและเพิ่มการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ระดับกรุงเทพมหานครสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาตนเอง ให้ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและผู้รับบริการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่หลากหลายขึ้น ทั้งครูในหน่วยงานต่างๆ เช่น สพฐ. อาชีวศึกษา อปท. รวมถึงในมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู ตามแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมาย และสามารถนำผลวิจัยไปใช้ต่อยอดได้ในวงกว้างต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูสามารถนำแนวคิดการปฏิบัติงานที่มีความหมายไปใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นข้อมูลในการเตรียมความพร้อมและสามารถส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- ชีษณุพงศ์ ทรัพย์โชติชนดล. (2560). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพิเศษ ศศิวิมล. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรกำกับ ในพนักงานรับฝากพัสดุ องค์การขนส่งและโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 140 (ตอนที่ 20). หน้า 60 – 72 (18 มีนาคม 2566).
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑล จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณฑล สรไกรภูติ และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality): ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสาร มจร.วิชาการ. 16(32). 129-140.
- วรรณวีร์ บุญคุ้ม. (2558). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ของครู กศน.ตำบลในภูมิภาคตะวันตกเพื่อพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน. รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม.
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำกรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2565). มาตรฐาน กศน.ตำบล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Allan, B. A., Owens, R. L. & Douglass, R. P. (2019). Character Strengths in Counselors: Relations With Meaningful Work and Burnout. *Journal of Career Assessment*. 27(1). 151-166. <https://doi.org/10.1177/1069072717748666>
- Bailey, C. & Madden, A. (2016). What Makes work meaningful - Or meaningless. *MIT Sloan Management Review*. 57. 40.
- Geldenhuys, M., Łaba, K. & Venter, C. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *South African Journal of Industrial Psychology*. 40. 1. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Han, K., Trinkoff, A. M., Storr, C. L., Geiger-Brown, J., Johnson, K. L. & Park, S. (2012). Comparison of job stress and obesity in nurses with favorable and unfavorable work schedules. *J Occup Environ Med*. 54(8). 928-932. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31825b1bfc>
- Hepburn, A. & Brown, S. (2001). Teacher Stress and the Management of Accountability. *Human Relations*. 54. <https://doi.org/10.1177/0018726701546001>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*. 30(3). 607-610.



- Martela, F. & Pessi, A. B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. **Front Psychol.** 9 . 3 6 3 .
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior.** 30 . 9 1 - 1 2 7 .
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Steger, M., Dik, B. & Duffy, R. (2012). Measuring meaningful work: The Work as Meaning Inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment - J career assessment.** 20 . 3 2 2 - 3 3 7 .
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>