

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกในยุคปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคม ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูง ที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้เร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่มีสมรรถนะในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตได้ ดังนั้นคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่โดยธรรมชาติทั่วไปมนุษย์จะมีความแตกต่างไม่เหมือนกันในแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ การดำเนินการที่จะให้มนุษย์สร้างสรรค์ผลงานได้เป็นอย่างดีนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารและการพัฒนาของผู้บริหารที่จะต้องดูแลให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากร ดังนั้นการบำรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร จึงเป็นความรับผิดชอบอย่างยิ่งของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติ (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 7 ได้กำหนดกระบวนการเรียนรู้ให้มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจ

ในความเป็นไทยรัฐจักรักราชผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ และประกาศให้มีการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน คือ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการ การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (เพยาร์ หมอเหล็ก, 2560 หน้า 1)

บทบาทสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการศึกษา จึงมีบทบาทต่อคุณภาพของครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา แม้ว่าเราจะพยายามลงทุนในด้าน การปลูกสร้างอาคารเรียน การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การสอน ตลอดจน การสร้างหลักสูตรให้ดีเพียงใด การจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควรถ้าหากไม่มีการเตรียมบุคคลที่จะทำหน้าที่ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมคุณสมบัติที่ดั่งามต่างๆ ให้เด็กเพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกๆ ด้านอันจะทำให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม ครูจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษาของนักเรียน (สมจิตร ไช่มุก, 2554, หน้า 2)

ขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่อบุคคลหรือเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานต่อวัตถุประสงค์ และความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยขวัญกำลังใจที่ดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ขวัญกำลังใจเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร และการปฏิบัติงาน (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556, หน้า 3)

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลรวมของการจูงใจของสมาชิกกลุ่ม หน่วยงานจะทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลย่อมขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานเป็นสำคัญ ผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรจึงมีความจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้คนทำงานร่วมกันด้วยดี และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูมีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำมีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานหลบเลี่ยงงานหรือ

ขาดงานจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ ส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556 หน้า 21)

นอกจากนั้นขวัญกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจรรู้เพราะขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ขวัญกำลังใจมีผลต่อความมุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงาน เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของตนเอง การยกระดับขวัญกำลังใจทำได้โดยการควบคุมดูแล ให้ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดี มีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกและภายในหน่วยงานของตนเองรวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น จากการปฏิบัติงานประจำวันถ้าเราใส่ใจและลองสังเกตสภาพต่างๆ ไปภายในหน่วยงานของตนเองเราจะพบอาการที่สามารถป้องกันซึ่งถึงสภาพขวัญกำลังใจที่ตกต่ำหรือสูงได้ ในการทำงานหนึ่งๆ นั้นงานจะออกมาดีมีคุณภาพหรือไม่เสร็จทันเวลาหรือได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือไม่ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความคิดความรู้สึกอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก็หมายถึงขวัญกำลังใจในการทำงานด้วย บรรยากาศในสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีของกลุ่มทำงานสนุกกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมเห็นผลประโยชน์รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาในงานพฤติกรรมที่แสดงออกทางสีหน้าและท่าทาง สิ่งเหล่านี้ถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกันก็จะมีผลให้สถานที่ทำงานน่าทำงานและทำงานได้ดีขึ้น สะดวกสบายขึ้น ปัญหาที่เคยมีเราก็จะมีส่วนในการแก้ไขปัญหาเราก็จะรู้สึกมั่นใจภาคภูมิใจได้รับการยอมรับ ผลก็คือขวัญกำลังใจในการทำงานที่สูงขึ้นนั่นเอง (อรรคพร จอมคำสิงห์, 2559, หน้า 2)

ปัญหาขวัญกำลังใจของครูเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น สถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน รวมทั้งการบริหารของฝ่ายบริหารและตัวผู้บริหาร ซึ่งประเด็นต่างๆ ข้างต้น ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจเกิดความเสียหายต่อโรงเรียนหรือไม่มีการพัฒนาที่ดีต่อไป (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556, หน้า 3) ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมเบื่องานทำเพื่อเพื่อนร่วมงาน ทำงานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ขาดความร่วมมือ ทำให้เกิด

ความแตกแยกในองค์กร ฉะนั้น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (อรรถพร จอมคำสิงห์, 2559, หน้า 3)

ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัยในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเรื่องของการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาในด้านการวิจัยตัวบ่งชี้การศึกษา ช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียวหรือการใช้ชุดตัวแปรและให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาต่อไป (วันเพ็ญ นันทะศรี, 2555, หน้า 152)

จากหลักการ ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จึงใช้ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนการจัดการศึกษา ซึ่งมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว อาจพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้ ในด้านค่าตอบแทนในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ บทบาทของผู้บริหาร ความสัมพันธ์นี้เองที่ผู้บริหารจำเป็นต้องรับทราบ เพื่อนำไปกำหนดนโยบายต่างๆ ให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีต่อครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนนำโรงเรียนไปสู่จุดหมายที่ประสบผลสำเร็จได้

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งจะเป็นแนวทางการตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แนวทางในการตัดสินใจ การวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการสร้างขวัญกำลังใจในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีอะไรบ้าง
2. โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกันหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ได้ตัวบ่งชี้ชี้วัดสำคัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งจะเป็นแนวทางการตรวจสอบและปรับปรุงพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดสำคัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดสำคัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวบ่งชี้ชี้วัดสำคัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1.1 องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย

- 1.1.1 การได้รับเงินเดือน
- 1.1.2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล
- 1.1.3 การได้โบนัส
- 1.1.4 การเลื่อนตำแหน่ง

1.2 องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 1.2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.2.4 ความสำเร็จของงาน
- 1.2.5 ความรับผิดชอบ

1.3 องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.3.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- 1.3.3 ความเป็นอิสระในการทำงาน
- 1.3.4 ความกดดันในการทำงาน
- 1.4 องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย
 - 1.4.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 - 1.4.2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน
 - 1.4.3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง
- 1.5 องค์ประกอบด้านบทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย
 - 1.5.1 บทบาทนักวางแผน
 - 1.5.2 การพัฒนาบุคลากร
 - 1.5.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.5.4 ผู้นำทางวิชาการ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 54 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,200 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23, กลุ่มนโยบายและแผน, 2561)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2561 ใช้เกณฑ์อัตราส่วนระหว่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ซึ่งมีจำนวน 25 พารามิเตอร์ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 500 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็น กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework) โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1) องค์ประกอบขวัญกำลังใจของครู ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัย ของ นิศราภรณ์ ศรีพลัง, 2548; นพพร ลอยเอี่ยม, 2550; ดนัย กัลยาราชา, 2552;

กัญชวลิกา ทองอัญญา, 2554; ชูใบตะหะห์ ยูโษะ, 2554; วิไลพร ยศยิ่ง, 2554; สุรสิทธิ์ เพริศพริ้ง, 2555; เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ, 2559; อรรคพร จอมคำสิงห์, 2559; Bergeth 2011

กลุ่มที่ 2) องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ นันทชา เกาสมบัติ, 2550; อรกาญจน์ มุกดา, 2551; พิมพ์พร อังสกุลวงศ์, 2553; กิ่งพร ทองใบ, 2553; นัฐวลัย จิรันดร, 2553; หงิม ปากหวาน, 2556; นวลนภา จุลสุทธิ, 2557; สุพัตรา อัมพละดิเพรา, 2557; ประภาพร พฤกษ์ศรี, 2557; Mondy & Noe, 2005

กลุ่มที่ 3) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยของ ดาลัด กุศลผลบุญ, 2547; พิสมัย สงจันทร์, 2549;

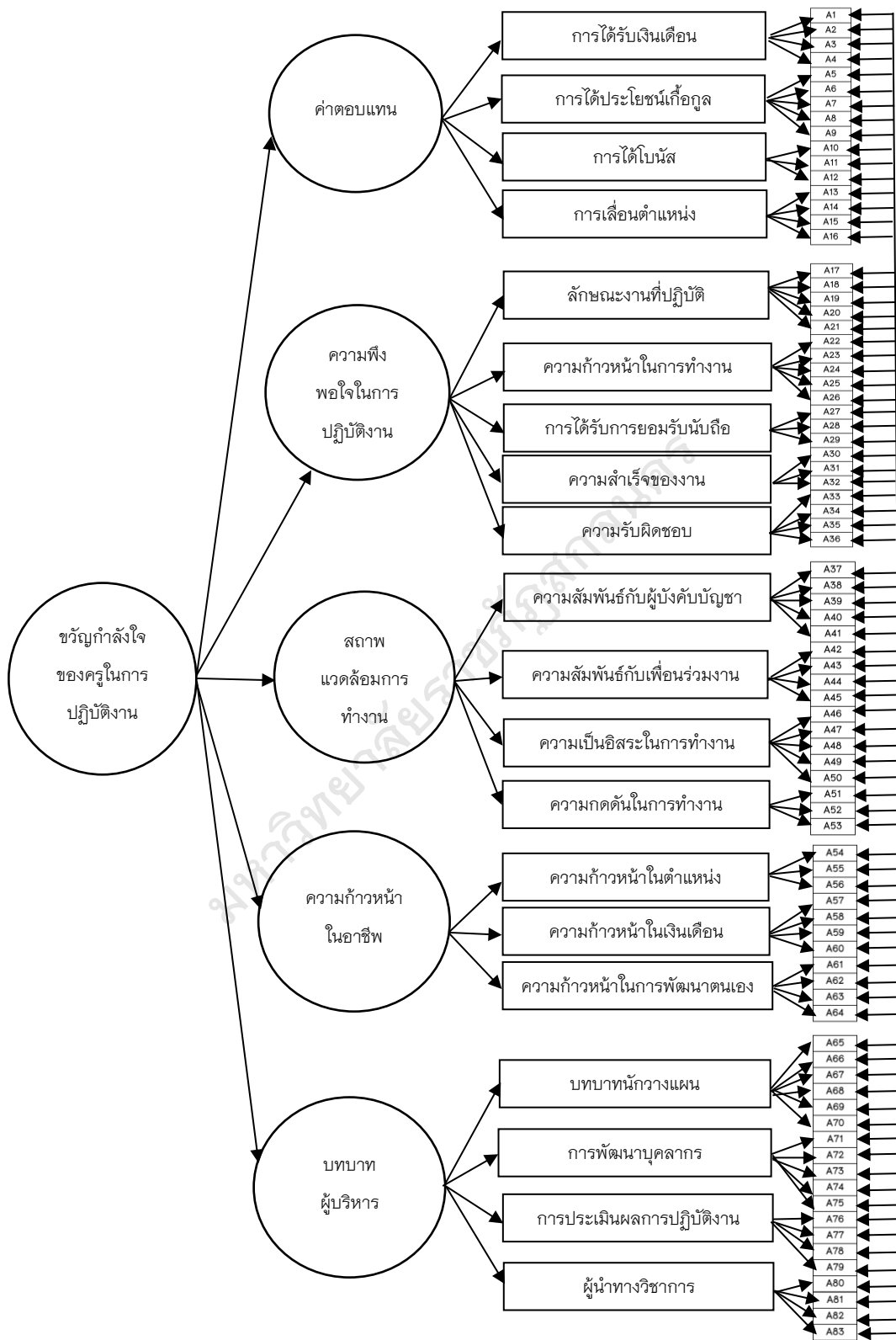
สุรเชษฐ์ ผกาวรัตน์สกุล, 2552; เจนจิรา รอนไพริน, 2558; สิทธิพร เมฆสุวรรณ, 2558; รุ่งนภา บังคสัน, 2559; Herzberg, 1959; Hammer, 1971; Locke, 1976; Gillmore, 1997

กลุ่มที่ 4) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ สุชาติ สีสวรรณ, 2546; สัจชัย จิตต์ประสงค์, 2548; ลลิตพร คล่องแคล่ว, 2550; ธิญารัตน์ ชั่วรักษ์, 2551; สุกัญญา ดวงอุปมา, 2552; ธีรน้อย ศิริเลขอนันต์, 2552; คิวพร ไปรยานนท์, 2554; เสาวภา จตุทอง, 2556; วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558; Moos, 1974)

กลุ่มที่ 5) องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ พงศ์ หรดาล, 2540; สุพิมพ์ภา วัฒนสังข์โสภณ, 2548; พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว, 2551; สิทธิวัชร รักธรรม, 2553; อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล, 2554; ปาริฉัตร ตู่คำ, 2557; ศิริรักษ์ ทิพย์วิวัฒน์พจนา, 2558; สายแก้ว จ้าวเจริญ, 2559; Gattiker, U.E. and Larwood, L1986; Butts and Lockwood, 2003)

กลุ่มที่ 6) องค์ประกอบด้านบทบาทผู้บริหาร ได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของ ลิขิต เศรษฐบุต, 2551; วราพร เอ็งฉ้วน, 2551; วัลลภา ลอเอี่ยม, 2552; สมศักดิ์ สมมาคุณ, 2552; อุดม ธารณะ, 2553; ประเลิรัฐ คำน้อย, 2555; มนฤดี ถือสมบัติ, 2556; วาสนา เต่าพาลี, 2557; พงษ์อิสรา ประหยัดทรัพย์, 2557; Knezevich, 1984)

จากการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบย่อย 20 องค์ประกอบ 83 ตัวบ่งชี้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานรวมทั้งอุปสรรคต่างๆ โดยรวม ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษา

2. ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและแปรค่าได้ ซึ่งให้เห็นการตอบสนองของบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง มีสภาพจิตใจ ความรู้สึที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนในการตอบแทนการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1. การได้รับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนที่เท่ากัน หรือเหมือนกันในช่วงระยะเวลา การจ่ายแต่ละครั้ง

2.1.2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สวัสดิการอื่นที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความสะดวกสบายของบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นค่าตอบแทน ในการอำนวยความสะดวกและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.1.3. การได้โบนัส หมายถึง เงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้จ่ายให้ เป็นกรณีพิเศษ หรือบำเหน็จรางวัล นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง

2.1.4. การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมาโดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

2.2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติ ที่ดีของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

2.2.1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลกระทำให้สำเร็จตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ตามความถนัดความสนใจ มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

2.2.2. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือนั้นและความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้น การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2.3. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอกจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญๆ

2.2.4. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้ จึงจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

2.2.5. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความเอาใจใส่ ไม่ละเลย หรือทำงานสามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง และปรับปรุงพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้

2.3.1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู โดยการกระตุ้นให้เกิดความสมัครใจในการทำงาน ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครู

2.3.2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมระหว่างบุคคล ในการทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความจริงใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตร และแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3.3. ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกใครครอบงำงานของตนเอง ทำตามที่ตนเองคิด และทำงานได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ทำอย่างเป็นสุข มีความสุขในการทำงาน ทำด้วยความเต็มใจ และภูมิใจในผลงานของตนเอง

2.3.4. ความกดดันในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เราเครียดหรือมีสภาวะที่ไม่ปกติ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้โดยสะดวก

2.4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานจากการประสบความสำเร็จในหน้าที่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือความก้าวหน้าในอาชีพ ที่เกิดจากกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนา และศึกษาเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4.1. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปสู่ตำแหน่งสำคัญเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งเดิม

2.4.2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบของครูในการปฏิบัติงาน

2.4.3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง บุคคลมีความรู้ความสามารถ เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ สังคม ซึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน

2.5 ด้านบทบาทผู้บริหาร

2.5.1. บทบาทนักวางแผน หมายถึง ผู้กำหนดทิศทางแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจทิศทางการทำงานในอนาคต เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.5.2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ให้ทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินของบุคลากรเป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาบันทึกและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคคลด้านต่างๆ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติอย่างเป็นธรรมชาติ

2.5.4. ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดที่ดี ที่มีต่องานต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานของครู โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง ให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 45 โรงเรียน

5. ครู หมายถึง ครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2561

6. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) หมายถึง วิธีการทางสถิติที่วิเคราะห์ชี้วัดตัวแปรต่างๆ ที่วิเคราะห์ได้เป็นตัวแปรชี้วัดองค์ประกอบนั้น โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)