

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- 1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 สังเคราะห์องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 1) องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน
 - 2) องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 4) องค์ประกอบด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
 - 5) องค์ประกอบด้านบทบาทผู้บริหาร
- 1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

- 2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
- 2.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้
- 2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้
- 2.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
- 2.5 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า “ขวัญกำลังใจ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Morale” ซึ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับครูในโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งเป็นบุคลากรที่จะต้องมีความใกล้ชิด และร่วมกันปฏิบัติงานในองค์กรมากที่สุดจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ ไว้ดังนี้

ท่วนโรสธนา โตะนิแต (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

ลำลี บำเหน็จ (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลตลอดจนพฤติกรรม หรือทัศนคติของบุคคลให้เกิดความตั้งใจและเกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจ มีความสุข มีความกระตือรือร้น อุทิศเวลาและแรงกายของคนทำงาน โดยยึดหลักสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของครูและผลประโยชน์ที่ควรได้รับเป็นสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรนั้นเกิดการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกันขององค์กร

สุวัฒน์ พันธฤทธิ์ (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด หรือความรู้สึกอารมณ์ของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรม ไม่สามารถสัมผัสหรือมองเห็นได้ แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในทางบวกและทางลบก็ได้ ถ้าหน่วยงานใดประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญกำลังใจดี พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกมาก็คือ

มีผลผลิตของงานสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามถ้าขวัญกำลังใจของบุคลากรไม่ได้รับการดูแลตอบสนอง พฤติกรรมการปฏิบัติงานก็จะแสดงออกมาในทางลบ ลักษณะของผลงานหรือผลผลิตที่ออกมา ก็จะไร้คุณภาพ

ซูโบคะห์ ยูโซะ (2554, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจ กระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำงานด้วยความพยายามและรับผิดชอบ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมจิตร ไช้มุก (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่มีต่อการทำงานที่ต้องอาศัย องค์ประกอบหลายๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจและความสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน แต่ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องปรับตัวที่ดีให้เป็นตัวของตัวเองในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วย

บริสุทธิ อธิจิต (2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง ท่าทีของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นแรงขับภายในที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรือสภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบ วินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่องานที่ทำอยู่ โดยรับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมของงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ ความหวัง ความตั้งใจในการทำงาน และมีผลกระทบต่อองค์กร เป็นต้น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญมากในองค์กร ถ้าองค์กรใดตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจมากเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิชชาภัสส์ ธนชัยจุฑานนท์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวข้องมาจากสภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นการมีความรู้สึกเชิงบวกต่องานที่เราสามารถปฏิบัติได้ และไม่กังวลในสิ่งที่เราไม่สามารถทำได้ ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานความพยายามที่จะปฏิบัติงานตามแผนงานที่วางไว้ด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว มีความตั้งใจในการทำงานทุกครั้ง และความพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่างการเตรียมตัวก่อนการทำงาน หรือทำงานที่จะทำหรือได้รับมอบหมาย เป็นการทำความเข้าใจในงานที่จะทำ ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับงาน และหน่วยงานที่จะเข้าร่วมปฏิบัติในทุกๆ ด้านทั้งจากบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางจิตใจความรู้สึกนึกคิดทัศนคติอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อที่ทำงานต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง สภาพของการทำงานเช่นความร่วมมือความกระตือรือร้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น โดยมีปัจจัยต่างๆ ของการทำงานเป็นองค์ประกอบ ดังนั้นขวัญกำลังใจจึงมีความสำคัญยิ่งในการทำงานถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกทางอารมณ์ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ก่อให้เกิดกำลังใจความกระตือรือร้น ไม่สามารถจับต้องได้ แต่สามารถสังเกตพฤติกรรมแสดงออกทั้งทางบวกและทางลบ

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ที่มีต่องานต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานของครู โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยยึดหลักสนองความต้องการพื้นฐานและผลประโยชน์ที่ควรจะได้รับเพื่อตอบสนองให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ถาวร ศรีแก้ว (2549, หน้า 10) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง องค์การต่างๆ จำเป็นต้องให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจำทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554, หน้า 32) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์และมีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึง และจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร มีความเชื่อมั่น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

อนุตร์ พูลพัฒนา (2554, หน้า 13) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจยังเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และยังเสนอ ความคิดเห็นต่างๆ ในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าในองค์กรที่สมาชิกที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีบรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใส ร่าเริง การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง น่าเชื่อถือ สมาชิกมีความสนใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถวิพากษ์วิจารณ์ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะต่างๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืองานพิเศษด้วยความเต็มใจ

นริศรา บุญเรือง (2555, หน้า 23) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจมีส่วนสำคัญต่อการบริหารองค์กร งานการบริหารงานบุคคลต้องเสริมสร้างและบำรุงขวัญของพนักงาน เพราะขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความสามารถดีแต่ขาดขวัญกำลังใจก็ไม่สามารถแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงาน การเพิ่มผลผลิต การมีส่วนร่วม ตลอดจนวินัยและความสำเร็จขององค์กร

ธีรพล ธีรบุญโญ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องคำนึงถึงและตระหนัก เพราะบุคคลเมื่อได้รับการสนองตอบในสิ่งที่ต้องการขั้นพื้นฐาน จะทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องเสริมสร้างขวัญให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร

ของตน ถ้าองค์กรใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงาน บุคคลจะทุ่มเทให้กับงานที่ทำ ผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

พัชรี คงดี (2556, หน้า 11) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความรักต่อองค์กร เกิดความสามัคคี เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กรและทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนเอง

เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556, หน้า 77) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อองค์กรแต่ละองค์กรเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลไปยังพนักงานที่อยู่ในแต่ละองค์กร ถ้าพนักงานในแต่ละองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างเรียบร้อย พนักงานมีความรู้สึกว่า องค์กรใส่ใจและเห็นความสำคัญของตน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

จิรายุทธ วิสุทธิสารโร (2556, หน้า 17) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานและต่อบุคคลและองค์กร ผู้บริหารทุกระดับจะต้องตระหนักถึงและควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน เพราะขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลอย่างแท้จริงการเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี จึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กรและยังเป็นการสร้างความซื่อสัตย์ ภัคดี ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรทำให้องค์กรนั้นๆ เกิดความแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง

สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งนั่นก็คือ พลังรวมกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดี หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมี

ประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, หน้า 24) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จึงนับว่าสำคัญยิ่งเพราะถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจดีแล้ว จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถเอาชนะปัญหา อุปสรรค ได้โดยไม่ยอท้อ ผู้ที่มีขวัญดี มักเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ให้เป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์กร และเป็นผู้สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร และสามารถอุทิศเวลาและความสามารถเพื่องานนั้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของขวัญกำลังใจ มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคคลมีขวัญกำลังใจดีจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลอย่างแท้จริง ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เป็นการสร้างความซื่อสัตย์ ภักดี ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อโรงเรียน ให้มีความรู้สึกที่โรงเรียนใส่ใจและเห็นความสำคัญของตน ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ถูกวิธีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีที่มีความเหมาะสมกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริทซ์เบิร์ก (Herzberg's two theory) ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีละเอียด ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Maslow (1970, หน้า 89-90) ได้อธิบายลักษณะทฤษฎีการจูงใจมนุษย์ว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะที่เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายไปสู่ขั้นสูงสุดซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ มีลักษณะเป็นลำดับขั้นความต้องการ รวม 5 ระดับ ได้แก่

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด (Basic needs) เพื่อความอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการด้านอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับความต้องการทางเพศ ความต้องการในขั้นนี้เป็น

ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค มาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่า หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้แล้วจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นและหากได้รับการตอบสนองก็จะเกิดแรงจูงใจในตัวสมาชิกขึ้นมา ปัจจัยที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นระดับความต้องการที่เกี่ยวข้องทั้งด้านจิตใจและร่างกาย (Emotional & Physical) ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงความปลอดภัย (Security) เสรีภาพที่ปราศจากการคุกคามใดๆ (Protection from danger) ทั้งนี้เมื่อมนุษย์มั่นใจว่าตนเองได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายหรือปัจจัยสี่เพียงพอแล้ว ปัจจัยสี่ย่อมไม่ใช่สิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป แต่สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะกลายเป็นตัวก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นแทน ความต้องการความปลอดภัยคือความต้องการขั้นถัดมา คือ มนุษย์ต้องการความมั่นใจว่าตนเองจะมีความมั่นคง ปลอดภัย โดยทั่วไปบุคคลต้องการความปลอดภัยมั่นคงจากภัยอันตรายต่างๆ ที่อยู่รอบตนเอง และในขณะเดียวกันในสังคมการทำงานส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะไม่เป็นผู้ถูกกระทำในลักษณะไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นนี้ โดยการจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น ใช้การบริหารบุคคลโดยระบบคุณธรรม (Merit system) มีความยุติธรรมสร้างความมั่นคงในงานจัดให้มีระบบอุทธรณ์ ร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้ความสะดวกสบายในการทำงานจัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคม และเงินตอบแทนหลังออกจากงาน จัดระบบบำเหน็จบำนาญมีค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดตามปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม ชมรมหรือสหภาพ

3) ความต้องการทางสังคม (Social needs) หรือความต้องการที่จะผูกพันกับบุคคลอื่น (Group affinity) เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์คือ ความเป็นสัตว์สังคม (Social animal) เมื่อมนุษย์มั่นใจในความมั่นคง ปลอดภัยของตนเองแล้วก็จะเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ความต้องการระดับนี้ประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social activities) ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ และความเป็นเพื่อและมิตรภาพ ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการในด้านการแสวงหาเพื่อน ในขณะเดียวกันนอกจากมนุษย์ต้องการความรัก

จากบุคคลอื่นแล้ว ยังมีความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักคนอื่นด้วย การขาดความรักใคร่ ในความคิดของมาสโลว์ (Maslow) เห็นว่า ความสามารถทำให้เกิดผลต่อเนื้อที่เลวร้ายของการปรับตัวในแนวทางที่เลวลงได้ ดังนั้น องค์การจึงสามารถตอบสนองของความน้องการระดับนี้ได้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รวมกลุ่มกันตามความสนใจ ให้โอกาสพบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างการทำงาน ใช้วิธีนี้แทนงานด้วยการแนะนำช่วยเหลือฉันท์มิตร หรือ กัลยาณมิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem needs) กล่าวได้ว่า เป็นความต้องการทางสังคมแต่เป็นความต้องการที่สูงขึ้น เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการยอมรับในตนเอง (Self-esteem) แล้วมนุษย์ยังอยากได้รับการยอมรับและยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่า ความต้องการการยกย่องนับถือ ประกอบด้วย ความต้องการที่เกี่ยวกับการยอมรับนับถือตนเอง และการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรีความยอมรับในความมีชื่อเสียงมีสถานภาพดีเด่นในสังคม องค์การจึงสามารถดำเนินการได้หลายอย่างที่แสดงออกถึงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ด้วยการมอบรางวัลหรือโล่ประกาศเกียรติคุณการปฏิบัติงานเลี้ยงเป็นรางวัลความสำเร็จ การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อรับปรุงจากบุคลากรการกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของบุคลากรในโอกาสต่างๆ การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ

5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization or Self-realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่นๆ ที่กล่าวมาแล้วเมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม และได้รับการยกย่องมีฐานะเด่นทางด้านสังคม ได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองต้องการปรารถนาจะทำ เช่น มีความต้องการที่จะเกิดการรับรู้ว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ ได้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้าความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทาย

ซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการในระดับสูงสุดนี้ด้วย องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของบุคลากรได้โดยการจัดสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือเปิดโอกาสต่อการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เขาใช้โอกาสเหล่านั้นเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก

Herzberg (1959 อ้างถึงใน พัชรี คงดี, 2556, หน้า 22-25) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานคนละแบบประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene factor) ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความพึงพอใจในงานมักพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation factor) ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.3 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริการงานขององค์กร หมายถึง การจัดการบริการงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมถึงแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในแหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยการกระตุ้น (Motivation factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้นผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มใจในผลงานของเขานั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารรถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ หมายถึง งานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะ ทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกฝนอบรม

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ให้ความเข้าใจว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนอาจไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง การบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างดีที่สุด กระบวนการสร้างแรงจูงใจที่ดีจำเป็นต้องจัดและกำหนดองค์ประกอบต่างๆ คือ ปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (งานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

1.4 องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ

เพื่อให้การสร้างขวัญกำลังใจมีประสิทธิภาพ สำคัญที่สุดคือมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญกำลังใจ ดังนี้

นิศราภรณ์ ศรีพลัง (2548, หน้า 22) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เขต 2 ว่าประกอบด้วย 1) สภาพการทำงาน 2) หน้าที่การทำงาน 3) การสื่อสาร 4) ค่าตอบแทนบำเหน็จรางวัลและสวัสดิการ

นพพร ละออลเอี่ยม (2550, หน้า 42) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการนิเทศภายในกับขวัญและกำลังใจของผู้สอนโรงเรียนอาชีวเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ว่าประกอบด้วย 1) บทบาทผู้บริหาร 2) ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน 3) นโยบายวัตถุประสงค์ 4) การดำเนินงานขององค์กร 5) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน 6) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน 7) สุขภาพกายและจิตของผู้ปฏิบัติงาน 8) การติดต่อสื่อสาร

दनัย กัลยาราช (2552, หน้า 26) ได้วิจัยเรื่องขวัญกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนกลางทุ่งสะโตก อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ว่าประกอบด้วย 1) ทักษะที่ดีที่มีต่อองค์กร 2) ปริมาณงาน 3) ความตึงเครียดของงาน 4) ความภาคภูมิใจในองค์กร 5) ความพึงพอใจในค่าตอบแทน 6) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 7) โอกาสในการก้าวหน้า

กัญชวลิกา ทองอยู่ (2554, หน้า 10) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มหาวิทยาลัยรามคำแหง ว่าประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ความมั่นคงในการทำงาน 5) นโยบายและบริหาร 6) ค่าตอบแทน 7) สภาพแวดล้อมการทำงาน

ซูไบตะห์ ยูโซะ (2554, หน้า 30) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี ว่าประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) ความเป็นธรรม 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน 5) ความมั่นคงปลอดภัย 6) ค่าจ้างหรือผลตอบแทน 7) โอกาสที่จะก้าวหน้า 8) บทบาทของผู้บริหาร

วิไลพร ยศยิ่ง (2554, หน้า 24) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ว่าประกอบด้วย 1) ความเป็นส่วนหนึ่ง 2) ความมั่นคงปลอดภัย 3) ความรับผิดชอบ 4) ความประสบความสำเร็จ 5) ความพอใจในการทำงาน 6) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

สุรสิทธิ์ เปริตพริ้ง (2555, หน้า 21) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง ว่าประกอบด้วย 1) ลักษณะ ของงาน 2) ความก้าวหน้า 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) ความเสมอภาคในหน่วยงาน 5) ความสำเร็จของงาน 6) ความพึงพอใจในหน้าที่ 7) ความรับผิดชอบ 8) การยอมรับนับ ถือ 9) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา 10) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 31) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ว่าประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมการทำงาน 2) โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 3) ดูแลเอาใจใส่คนทำงาน 4) ค่าตอบแทนการทำงานและ สวัสดิการ

อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 38) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ว่าประกอบด้วย 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านสวัสดิการ 4) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 5) ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของ

Bergeth (2011, p. 287) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูในมหาวิทยาลัย มิชิแกน ว่าประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในงานที่ทำ 2) ความก้าวหน้าในงานที่ทำ 3) การนิเทศ 4) ความพึงพอใจในหน่วยงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู ได้ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบหลักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

| องค์ประกอบ | นักวิชาการ | | | | | | | | | | องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา | | |
|-------------------------------------|--------------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------|----------------|------------------------|---------|--------|
| | นิศราภรณ์ ศรีพลัง (2548) | นพพร ละออเอี่ยม (2550) | คณัย กัลยาราช (2552) | กัญชวลิกา ทองอยู่ (2554) | ซูไบชะห์ ยูโซะ (2554) | วิไลพร ยศยิ่ง (2554) | สุรสิทธิ์ เพชรศรียง (2555) | เอกพงษ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559) | อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559) | Bergeth (2011) | | ความถี่ | ร้อยละ |
| 1. – สภาพการทำงาน | ✓ | | | | | | | | | | | | |
| – สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | 6 | 60 | ✓ | |
| – สภาพการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | ✓ | | | | |
| 2. – ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | |
| – หน้าที่การทำงาน | ✓ | | | | | | | | | 7 | 70 | ✓ | |
| – ความพึงพอใจต่อหน้าที่การทำงาน | | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | |
| – ความพึงพอใจในการทำงาน | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| 3. การสื่อสาร | ✓ | ✓ | | | | | | | | 2 | 20 | | |
| 4. – ความพึงพอใจในคำตอบแทน | | | ✓ | | | | | | | | | | |
| – คำตอบแทนการปฏิบัติงาน | | ✓ | | ✓ | | | | | | 7 | 70 | ✓ | |
| – คำจ้ำหรือผลตอบแทน | | | | | ✓ | | | | | | | | |
| – คำตอบแทนและสวัสดิการ | ✓ | | | | | | | ✓ | ✓ | | | | |
| 5. – บทบาทของผู้บริหาร | | ✓ | | | ✓ | | | | | | | | |
| – การปกครองบังคับบัญชา | | | | | | | ✓ | | | 4 | 40 | ✓ | |
| – ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา | | | | | | | | ✓ | | | | | |
| 6. นโยบายและการบริหาร | | ✓ | | ✓ | | | | | | 2 | 20 | | |
| 7. การดำเนินงานขององค์กร | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 | | |
| 8. สุขภาพกายและจิตของผู้ปฏิบัติงาน | | ✓ | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | | |
| 9. ทักษะที่มีต่อองค์กร | | | ✓ | | | | | | | 1 | 10 | | |
| 10. – ความผลสำเร็จของการทำงาน | | | | ✓ | | | ✓ | | | 3 | 30 | | |
| – ความประสบความสำเร็จ | | | | | | | ✓ | | | | | | |
| 11. การยอมรับนับถือ | | | | | | | ✓ | | | 1 | 10 | | |
| 12. ความเป็นธรรม | | | | | ✓ | | | | | 1 | 10 | | |
| 13. – ความมั่นคงในการทำงาน | | | | ✓ | | | | | | 3 | 30 | | |
| – ความมั่นคงปลอดภัย | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | | |

ตาราง 1 ต่อ

| องค์ประกอบ | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------|----------------|---------|--------|------------------------|
| | นิศรภรณ์ ศรีพลัง (2548) | นพพร ลอยเอี่ยม (2550) | คณัย กัลยการาช (2552) | กัญชวลิกา ทองอยู่ (2554) | ซูไบชะห์ ยูโซะ (2554) | วิไลพร ยดอึ้ง (2554) | สุรสิทธิ์ เพ็ชรพิรง (2555) | เอกพงษ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559) | อรรคพร จอมคำสิงห์ (2559) | Bergeth (2011) | ความถี่ | ร้อยละ | องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา |
| 14. - ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน - โอกาสในการก้าวหน้า - ความก้าวหน้า | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | 6 | 60 | ✓ |
| 15. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | 3 | 30 | |
| 16. ความเป็นผู้นำ | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 10 | |
| 17. ความเป็นส่วนหนึ่ง | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 10 | |
| 18. ความรับผิดชอบ | | | | | | ✓ | ✓ | | | | 2 | 20 | |
| 19. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 10 | |
| 20. ปริมาณงาน | | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 21. ความตึงเครียดของงาน | | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 22. - ความภูมิใจในองค์กร - ความพึงพอใจในหน่วยงาน | | | ✓ | | | | | | | ✓ | 2 | 20 | |
| 23. ลักษณะของงาน | | | | | | | ✓ | | | | 1 | 10 | |
| 24. ความเสมอภาคในหน่วยงาน | | | | | | | ✓ | | | | 1 | 10 | |
| 25. ดูแลเอาใจใส่คนทำงาน | | | | | | | | ✓ | | | 1 | 10 | |
| 26. การนิเทศ | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) พบว่ามี 29 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบของขวัญกำลังใจ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้ องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ซึ่งมีค่าที่ใช้ต่างๆ กันแต่มีลักษณะคล้ายกัน ได้แก่ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ค่าจ้างหรือผลตอบแทน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อว่า “ด้านค่าตอบแทน” มีค่าความถี่เท่ากับ 7

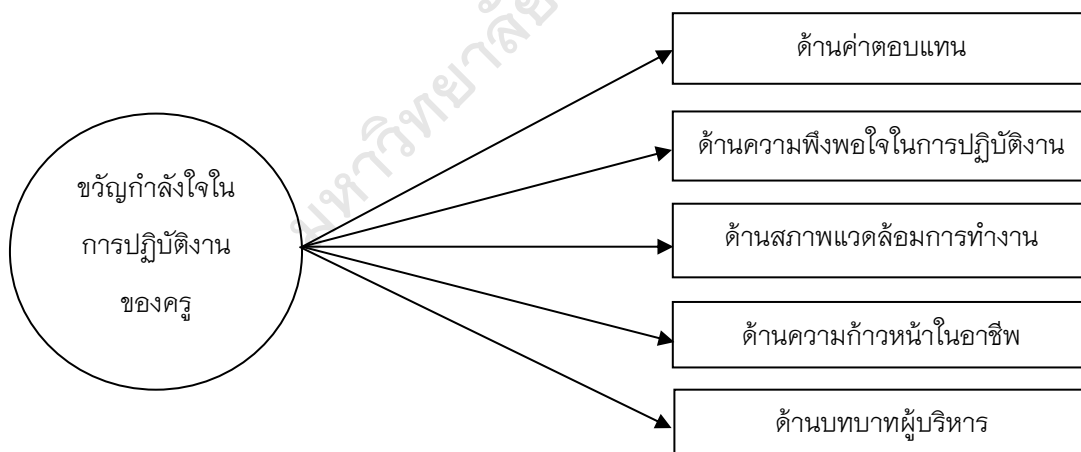
องค์ประกอบที่ 2 ซึ่งมีคำที่ใช้ต่างๆ กันแต่มีลักษณะคล้ายกัน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อว่า “ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน” มีค่าความถี่เท่ากับ 7

องค์ประกอบที่ 3 ซึ่งมีคำที่ใช้ต่างๆ กันแต่มีลักษณะคล้ายกัน ได้แก่ สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อว่า “ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน” มีค่าความถี่เท่ากับ 6

องค์ประกอบที่ 4 ซึ่งมีคำที่ใช้ต่างๆ กันแต่มีลักษณะคล้ายกัน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โอกาสในการก้าวหน้า ความก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อว่า “ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ” มีค่าความถี่ เท่ากับ 6

องค์ประกอบที่ 5 ซึ่งมีคำที่ใช้ต่างๆ กันแต่มีลักษณะคล้ายกัน ได้แก่ บทบาทของผู้บริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยจึงใช้ชื่อว่า “ด้านบทบาทผู้บริหาร” มีค่าความถี่ เท่ากับ 4

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบหลัก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบการวัดองค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของคุณ

องค์ประกอบหลักการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบที่ 1 ด้านค่าตอบแทน

1.1 ความหมายด้านค่าตอบแทน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายด้านค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

ฐิติกร พุกพูน (2550, หน้า 10) ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง ผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้ ค่าตอบแทนเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่า ตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำอะไรๆ ให้ผู้อื่นยอมรับ การกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ ค่าตอบแทนเป็น สิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือ ด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรง ของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความพึงพอใจในการทำงานผลออกมามีคุณภาพ

อรกาญจน์ มุกดา (2551, หน้า 23) ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน รวมทั้งรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินที่องค์กรหรือเจ้านายจ้างให้แก่ พนักงานหรือลูกจ้างเพื่อชดเชยการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ความชำนาญ ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกายและกำลังสมองของพนักงานที่มอบให้องค์กร

กิ่งพร ทองใบ (2551, หน้า 9) ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของ หรือ รางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้และ ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนในการจ้างงาน โดย ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนการบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่างและการนำนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนไปปฏิบัติตามที่ ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

ฉวีวรรณ พัฒนรังสีเลิศ (2552, หน้า 10) ให้ความหมายของ ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ที่ให้กับลูกจ้างหรือพนักงาน อาจเป็นรูป ของตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงการให้รางวัลพนักงานผู้ปฏิบัติงานดีเด่น โดย ค่าตอบแทนจะได้รับอิทธิพลจากตลาดแรงงาน กฎหมาย ฐานะการเงินของกิจการ คู่แข่งใน อุตสาหกรรมเดียวกัน และความเป็นธรรมในการจ้างงาน

พนัชกร สิมาชจรบุญ (2553, หน้า 30) ให้ความหมายของ
ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ทางการเงิน การบริการที่จับต้องได้ และ
ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ลูกจ้างได้รับในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ของการจ้างงาน

อริศรา จุลวงศาศิลป์ (2555, หน้า 11) ให้ความหมายของค่าตอบแทน
หมายถึง ค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
ซึ่งจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
เป็นการช่วยดึงดูดให้คนที่มีความสามารถสนใจมาทำงานกับองค์กร รวมถึงการธำรงรักษา
ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรไว้ เป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

อาภาณรี สือสุวรรณ (2555, หน้า 18) ให้ความหมายของค่าตอบแทน
หมายถึงเงินสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทน
การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญและ
กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่
ผู้ปฏิบัติงาน

ประภาพร พฤกษ์ศรี (2557, หน้า 8) ให้ความหมายของค่าตอบแทน
หมายถึง เงิน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทน
การปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมขวัญ
กำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้าง
ความเป็นอยู่และฐานะทางครอบครัวให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 32) ให้ความหมายของค่าตอบแทน
หมายถึง สิ่งที่คนทำงานในองค์กรทุกคนคาดหวังจะได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร ซึ่ง
อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้างและอาจเป็นสิ่งที่ไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่
สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องในรูปแบบต่างๆ ที่องค์กรจัดให้คนทำงานทุกคนต้องการ
ที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ
ความสุขและความพึงพอใจผลตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้นแต่ละรูปแบบส่งผลต่อขวัญ
กำลังใจได้เป็นอย่างดี เพราะนั่น หมายถึง การสร้างความเป็นอยู่และส่งเสริมคุณภาพชีวิต
ที่ดีขึ้นให้กับคนทำงานได้ เป็นต้น

รัฐันท์ พลรัฐ (2560, หน้า 11) ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดในชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เงิน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่องค์กร จ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นรูปของตัวเงิน หรือไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนในการตอบแทนการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ความสุขและความพึงพอใจ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ความสำคัญด้านค่าตอบแทน

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

พณส์ หันนาคินทร์ (2542, หน้า 78) กล่าวว่า การปฏิบัติงานทุกอย่าง คนต้องการผลตอบแทน ในสมัยโบราณค่าตอบแทนอาจเป็นอาหารให้คนดำรงชีพอยู่รอด ต่อมาเมื่อสังคมเปลี่ยนไปมรการเงินแลกเปลี่ยนสิ่งของ ค่าตอบแทนได้เปลี่ยนมาเป็นเงินที่เรียกว่า ค่าจ้าง เงิน หรือค่าตอบแทนที่ผู้บริหารให้แก่บุคลากร องค์กรจึงต้องพยายาม ปรับปรุงพัฒนาการให้ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจอื่นๆ รูปร่างวัลและการมีส่วนร่วมของบุคคล

ปัทมาพร เรียมพานิชย์ (2544, หน้า 17) กล่าวว่า ความสำคัญของ ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับวิถีทางซึ่งนำความปลอดภัยสถานภาพ และชื่อเสียง เกียรติยศ หากมีเงินไม่พอกับความต้องการโดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถดำรงชีวิตได้ตาม มาตรฐานการดำรงชีวิตได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่มีความสุขและดิ้นรนมากขึ้น เมื่อรายได้ของผู้ ปฏิบัติการมากขึ้น มาตรฐานความเป็นอยู่ของชีวิตดีขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะให้บุคคลมีความสุข มากการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วย

น้ำอ้อย เวชกามา (2550, หน้า 39) กล่าวว่า ค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความจำเป็นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการ จะต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเหมาะกับงบประมาณของหน่วยงาน ให้บริการอย่างยุติธรรม และจัดให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

อรกาญจน์ มุกดา (2551, หน้า 34) กล่าวว่า ความสำคัญของค่าตอบแทน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยน เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ ทำให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่าทางสังคมและเป็นที่ยอมรับ และค่าตอบแทนมีผลโดยตรงต่อการทำงานว่าสามารถทำงานให้สูงขึ้นหรือต่ำลง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง

พิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญมากในการเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยระบบการจ่ายค่าตอบแทนได้มีการพัฒนามาอยู่เสมอ เพื่อให้โครงสร้างของค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับองค์กรซึ่งจะช่วยให้กำหนดเงินกลยุทธ์ขององค์กรประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญ คือ เป็นปัจจัยสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นความมั่นคง ความปลอดภัย และชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลนั้นจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ค่าตอบแทนจึงมีผลโดยตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

1.3 ขอบข่ายด้านค่าตอบแทน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายด้านค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

นัทธา เกาสมบัติ (2550, หน้า 11) ได้ศึกษา ทศนคติของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีต่อค่าตอบแทน ว่าประกอบด้วย

- 1) เงินเดือน 2) ค่าจ้างใจ 3) ประโยชน์เกื้อกูล

อรกาญจน์ มุกดา (2551, หน้า 32) ได้ศึกษา ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี ว่าประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โบนัส 3) ค่านายหน้าการขาย 4) ผลประโยชน์เกื้อกูล

กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 13) ได้ศึกษา ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ ว่าประกอบด้วย 1) ค่าจ้างเงินเดือน 2) โบนัส 3) ค่าประกันสุขภาพ และชีวิต 4) ผลประโยชน์เกื้อกูล 5) การยืดหยุ่นเวลาทำงาน 6) นโยบายค่าตอบแทนที่ดี 7) สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย

พิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553, หน้า 8) ได้ศึกษา การศึกษา ความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์การ ว่าประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โบนัส 3) ผลประโยชน์เกื้อกูล 4) เงินบำเหน็จบำนาญ 5) เงินช่วยเหลือบุตรและค่าเล่าเรียน 6) การยกย่องชมเชย 7) โอกาสเลื่อนตำแหน่ง 8) รางวัลหรือสิ่งจูงใจ

นัฐวัลย์ จิรันดร (2553, หน้า 17) ได้ศึกษา ผลกระทบของระบบ บริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทน ด้านผลงาน : กรณีศึกษา กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐ เน้นการผลิตภัณฑ์และวิจัย ว่าประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) เงินโบนัส 3) ผลประโยชน์เกื้อกูล 4) การยกย่องชมเชย 5) โอกาสทางอาชีพ 6) คุณภาพชีวิต ในการทำงาน

หึงม ปากหวาน (2556, หน้า 26) ได้ศึกษา การบริหารค่าตอบแทน ของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ได้กำหนดตัวบ่งชี้ค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) โบนัส 3) ค่านายหน้า 4) ผลประโยชน์เกื้อกูล 5) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 6) สภาพแวดล้อมของงาน

นवलนภา จุลสุทธิ (2557, หน้า 8) ได้ศึกษา ความเป็นธรรม ในการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรสายสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ ตอนบน ว่าประกอบด้วย 1) ค่าจ้างเงินเดือน 2) โบนัส 3) ค่านายหน้า 4) ค่าประกันชีวิต 5) ประกันสุขภาพ 6) ค่ารักษาพยาบาล 7) การลาโดยได้ค่าจ้าง

สุพัตรา อำเภิลิตเพรา (2557, หน้า 8) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อ การกำหนดค่าตอบแทนของบริษัททรู อินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี จำกัด ได้กำหนดตัวบ่งชี้ ค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน 2) ผลประโยชน์เกื้อกูล 3) สภาพแวดล้อม การทำงาน

ประภาพร พงษ์ชะศรี (2557, หน้า 12) ได้ศึกษา ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้กำหนดตัวบ่งชี้ค่าตอบแทน ประกอบด้วย

- 1) เงินเดือน 2) ผลประโยชน์เกี่ยวกับ 3) โอกาสเลื่อนตำแหน่ง

Mondy and Noe (2005, p. 8) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดตัวบ่งชี้ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1) เงินเดือน

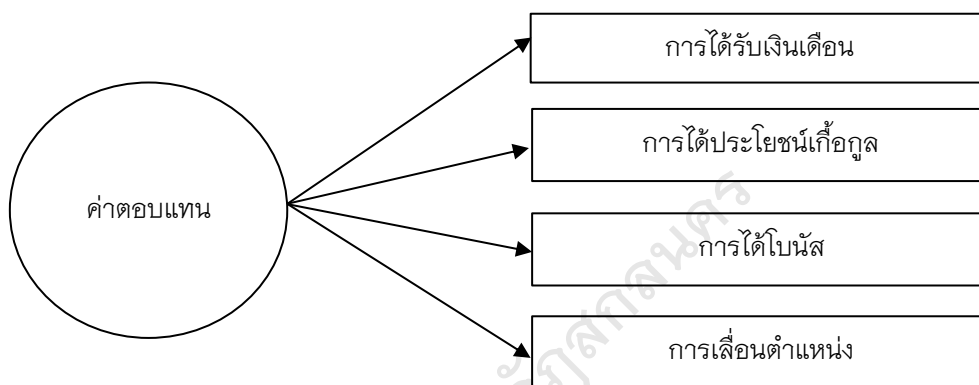
- 2) การยกย่อง 3) ผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน

| องค์ประกอบ | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|----------------------------|--------------------------|------------------|---------|--------|------------------------|
| | นันทา เถาสมบัติ (2550) | อรภาณูจน์ มุกดา (2551) | พิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553) | กิงพร ทองใบ (2553) | นัฐฉัย จิรันดร (2553) | ทรงิม ปากหวาน (2556) | นวลนภา จุลสุทธิ (2557) | สุพัตรา อ้าเพ็ดเพรา (2557) | ประภาพร พงษ์ชะศรี (2557) | Mondy&Noe (2005) | ความถี่ | ร้อยละ | องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา |
| 1. การได้รับเงินเดือน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 | 100 | ✓ |
| 2. ค่าจ้าง | ✓ | | | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 3. การได้ประโยชน์เกี่ยวกับ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 9 | 90 | ✓ |
| 4. การได้โบนัส | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | 6 | 60 | ✓ |
| 5. บ้านหนึ่งบ้าน | | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 6. ช่วยเหลือบุตรและค่าเล่าเรียน | | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 7. การยกย่องชมเชย | | | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | | 3 | 30 | |
| 8. การเลื่อนตำแหน่ง | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | 4 | 40 | ✓ |
| 9. ค่าประกันชีวิต | | | | ✓ | | | ✓ | | | | 2 | 20 | |
| 10. ประกันสุขภาพ | | | | ✓ | | | ✓ | | | | 2 | 20 | |
| 11. ค่ารักษาพยาบาล | | | | | | | ✓ | | | | 1 | 10 | |
| 12. การลาโดยได้รับค่าจ้าง | | | | | | | ✓ | | | | 1 | 10 | |
| 13. ยืดหยุ่นเวลา | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 10 | |
| 14. สภาพแวดล้อมของงาน | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | 3 | 30 | |
| 15. นโยบายค่าตอบแทนที่ดี | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 10 | |
| 16. คุณภาพชีวิตในการทำงาน | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 10 | |

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของค่าตอบแทน ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าว ทำให้ได้องค์ประกอบย่อยด้านค่าตอบแทน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การได้รับเงินเดือน 2) การได้ประโยชน์เกื้อกูล 3) การได้โบนัส 4) การเลื่อนตำแหน่ง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบด้านค่าตอบแทน สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยด้านค่าตอบแทนได้ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการวัดองค์ประกอบด้านค่าตอบแทน

1.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านค่าตอบแทน

1.4.1 การได้รับเงินเดือน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของเงินเดือน ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 242) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงาน หรือจำนวนผลผลิต

สโรธร ปุษุภาคย์ (2550, หน้า 28) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเป็นรายเดือนหรือรายปี

ประภาพร พฤกษ์ศรี (2557, หน้า 6) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง ผลตอบแทน ในรูปของตัวเงินที่องค์กรจ่ายได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอน จะเท่ากันหรือเหมือนกันสำหรับช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้ง

สรุปได้ว่า การได้รับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนที่เท่ากัน หรือเหมือนกันในช่วงระยะเวลา การจ่ายแต่ละครั้ง

1.4.2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประโยชน์เกื้อกูล ไว้ดังนี้

สโรธร ปุษปาคม (2550, หน้า 28) กล่าวว่า ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานนอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือน ทั้งที่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแต่องค์กรจัดให้แก่พนักงานเพิ่มเติมเอง เช่น การรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ

พธิดา โขงรัมย์ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึงสวัสดิการอื่นที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้แก่ การอำนวยความสะดวกที่พัก การบริการรถรับส่งที่ตรงกับความต้องการ การสนับสนุนสหนาการกีฬา การให้เครื่องแบบพนักงาน การให้โอกาสเรียนรู้ศึกษาดูงาน การจัดฝึกอบรมพัฒนาการทำงาน เงินกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล และเงินบำเหน็จบำนาญ

อริศรา จุลวงศาศิลป์ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและค่าจ้างใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานกับองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561, ออนไลน์) กล่าวว่า ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถประจำตำแหน่ง และโทรศัพท์มือถือ

สรุปได้ว่า การได้ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการ และความสะดวกสบายของบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนเพื่อเป็นค่าตอบแทน ในการอำนวยความสะดวกและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง รถประจำตำแหน่ง

1.4.3 การได้โบนัส

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของโบนัส ไว้ดังนี้

นันทชา เกษสมบัติ (2550, หน้า 6) กล่าวว่า โบนัส หมายถึง เงินรางวัลตอบแทน หรือเงินรางวัลที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างหรือพนักงานเพื่อให้เป็นกำลังใจแก่ผู้ทำงานโดยปกติจ่ายให้ปีละครั้งหรือ 2 ครั้ง ทั้งนี้ให้รวมเงินแต่ะอี้ย ที่จ่ายในเทศกาลตรุษจีน

เทียนชัย วงศ์ษา (2550, หน้า 17) กล่าวว่า โบนัส หมายถึง เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ที่จ่ายให้แก่บุคลากร

ประภาพร พุกยะศรี (2557, หน้า 6) กล่าวว่า โบนัส หมายถึง เงินส่วนเพิ่มที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นการจูงใจตามผลประกอบการของบริษัททั้งปี

สรุปได้ว่า การได้โบนัส หมายถึง เงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้จ่ายให้เป็นกรณีพิเศษ หรือบำเหน็จรางวัล นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง

1.4.4 การเลื่อนตำแหน่ง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการเลื่อนตำแหน่ง ไว้ดังนี้

สมพิศ วงศ์ใหญ่ (2545, หน้า 37) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติงานราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการโดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

สมาน ราชบุรี (2542, หน้า 15) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการ/พนักงานได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่แล้วมา ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี

ปิยาภรณ์ จานตาดี (2557, หน้า 7) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานความรู้ความสามารถ ความอาวุโส ยศและอายุตัว

สรุปได้ว่า การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมา โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบย่อยคำตอบแทน ไว้ดังนี้

1. การได้รับเงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนที่เท่ากัน หรือเหมือนกันในช่วงระยะเวลา การจ่ายแต่ละครั้ง
2. การได้ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความสะดวกสบายของบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นค่าตอบแทน ในการอำนวยความสะดวกและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง รถประจำตำแหน่ง
3. การได้โบนัส หมายถึง เงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้จ่ายให้เป็นการพิเศษ หรือบำเหน็จรางวัล นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง
4. การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมา โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตาราง 3 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ด้านค่าตอบแทน

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมบ่งชี้ |
|----------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ค่าตอบแทน | การได้รับเงินเดือน | รายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่จ่ายเป็นรายเดือน มีรูปแบบที่แน่นอนที่เท่ากัน หรือเหมือนกัน ในช่วงระยะเวลา การจ่ายแต่ละครั้ง | <ol style="list-style-type: none"> 1. รายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน 2. รายได้ประจำจ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือน 3. มีรูปแบบการจ่ายที่แน่นอน 4. ช่วงระยะเวลาในการจ่ายแต่ละครั้งชัดเจน |
| | การได้ประโยชน์ เกื้อกูล | สวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความสะดวกสบายของบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นค่าตอบแทน ในการอำนวยความสะดวกและสร้างความสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง รถประจำตำแหน่ง | <ol style="list-style-type: none"> 1. สวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้ เพื่อตอบสนองความต้องการ 2. ความสะดวกสบายของบุคลากรจากสวัสดิการ 3. ความสมดุลระหว่างงานกับคุณภาพชีวิต 4. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง รถประจำตำแหน่ง |
| | การได้โบนัส | เงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้ จ่ายให้เป็นการพิเศษ หรือบำเหน็จรางวัล นอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร | <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้เป็นการพิเศษ 2. บำเหน็จรางวัล 3. การได้รับโบนัสเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร |
| | การเลื่อนตำแหน่ง | การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมา โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการ | <ol style="list-style-type: none"> 1. การเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. การให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 3. การเลื่อนตำแหน่งตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมา 4. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมิน |

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ดาลัด กุศลผลบุญ (2548, หน้า 46) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นเจตคติในทางบวกของบุคลากรที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ทำ ซึ่งถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศแรงกายแรงใจให้กับงาน เพื่อให้งานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฉันทรา กวีธีรัญญ (2550, หน้า 11) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศุภกิตต์ กิจประพทุทธิกุล (2553, หน้า 11) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกตั้งใจเต็มที่ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554, หน้า 9) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขากระทำอยู่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนอง เขาจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหพยายาม แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุชาติ ภาควง (2554, หน้า 8) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติส่วนบุคคลด้านบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในหลายๆ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย และด้านผลตอบแทน รวมทั้งผลประโยชน์อื่นๆ

สุธานี นกุลยิ่งอารี (2555, หน้า 17) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ผลการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน โอกาส และปัจจัยอื่นๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละปัจเจกบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

พรภัทร์ รุ่งมงคล (2556, หน้า 7) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องาน และได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558, หน้า 35) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายในระดับหนึ่งความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดหมายนั้น หากความต้องการที่ผู้ปกครองที่ได้รับการตอบสนองในการจัดการศึกษา

รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 12) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงานโดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะพร้อมเสียสละทุกอย่าง อุทิศร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานและทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อ

งานและการปฏิบัติงานจะไม่มีภาวะเครียดหรือร้อนในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น

Spector (อ้างถึงใน กานดา จันทรแย้ม, 2556, หน้า 109)

ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสาขาของเขา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความพึงพอใจในการทำงานคือระดับความชอบที่มีต่อตัวงานของพนักงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละปัจเจกบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

2.2 ความสำคัญด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ดัลลิต กุศลผลบุญ (2548, หน้า 46) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลเอาใจใส่ต่องาน ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตนเองเพื่องาน มีขวัญ กำลังใจและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร

ณัฐภา กวีศิริณ (2550, หน้า 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศุภฤกษ์ กลิ่นสุคนธ์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่มีต่องานตามทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลตอบแทนต่างๆ ขององค์กร การทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยการให้ผลตอบแทนและขวัญกำลังใจก็จะเป็นประโยชน์

ต่อการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้อยากทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงานและองค์กร

สุธานิธ นุกูลยิ่งอารี (2555, หน้า 20) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

อำมารินทร์ ยาสี (2558, หน้า 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรจะต้องเร่งสร้างแรงจูงใจที่ดีให้เกิดแก่พนักงาน พนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะตั้งใจทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

สรุปได้ว่า ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญคือ ผลที่เกิดจากความพึงพอใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ เข้าใจอันดีต่อกัน สร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อหนุนผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้เพิ่มความสนใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลงานในการผลิตสูงยิ่งขึ้น

2.3 ขอบข่ายด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ดาลัด กุศลผลบุญ (2548, หน้า 21) ได้ศึกษา ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่างกัน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) สถานะของอาชีพ 7) นโยบายการบริหารงานองค์กร 8) สภาพการทำงาน 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา

พิสมัย สงจันทร์ (2549, หน้า 34) ได้ศึกษา ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สุรเชษฐ์ ผการัตน์สกุล (2552, หน้า 25) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 1) โครงสร้างองค์กร 2) ลักษณะงาน 3) ความมีอิสระในการทำงาน 4) ความสำเร็จในการทำงาน 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 6) การปกครองบังคับบัญชา 7) สภาพการทำงาน

เจนจิรา รอนไพริน (2558, หน้า 5) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 1) ลักษณะงาน 2) ความมั่นคงในงาน 3) เงินเดือนสวัสดิการ 4) ความก้าวหน้าในอาชีพ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 7) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหารงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 3) ความมั่นคงในงาน 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน 5) เงินเดือนและสวัสดิการ

รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 8) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางปอ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า

Herzberg (1959, หน้า 64) ว่าประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับนับถือ 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) ความก้าวหน้า 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 6) เงินเดือน 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 8) การนิเทศงาน

Hammer (1971, p. 3373) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนพิเศษในรัฐโอไฮโอ ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ

Locke (1976, p. 130) ได้ศึกษา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ประกอบด้วย 1) ลักษณะของงาน 2) ค่าตอบแทน 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) ผลประโยชน์เกื้อกูล 6) สภาพการทำงาน 7) การนิเทศงาน 8) หน่วยงานและการจัดการ

- Gillmore (1997, p. 1541) ว่าประกอบด้วย 1) ลักษณะงานที่ทำ
 2) การนิเทศงาน 3) ความมั่นคงในงาน 4) เพื่อร่วมงานและการดำเนินงานภายนอก
 5) สภาพการทำงาน 6) ค่าจ้าง 7) ความก้าวหน้าในการทำงาน 8) ลักษณะงานทางสังคม
 9) การติดต่อสื่อสาร 10) ผลตอบแทนที่ได้รับ

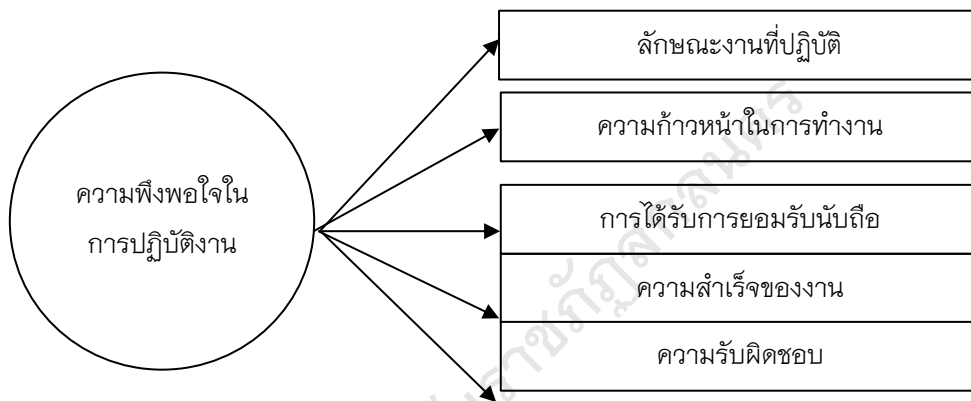
จากข้อบ่งชี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถสังเคราะห์
 องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

| องค์ประกอบ | นักวิชาการ | | | | | | | | | | องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา | | |
|-----------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------|-----------------|---------------|--------------|-----------------|------------------------|---------|--------|
| | ดาดัด กุศลผลบุญ (2548) | พิสมัย สงจันทร์ (2549) | สุรเชษฐ์ ผกาทันต์สกุล (2552) | เจนจิรา รอนไพริน. (2558) | สิริพร แซ่สุวรรณ. (2558) | รุ่งภา บังคตัน. (2559) | Herzberg (1959) | Hammer (1971) | Locke (1976) | Gillmore (1997) | | ความถี่ | ร้อยละ |
| 1. ความสำเร็จของงาน | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | | 5 | 50 | ✓ |
| 2. การได้รับการยอมรับนับถือ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 6 | 60 | ✓ |
| 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 8 | 80 | ✓ |
| 4. ความรับผิดชอบ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | | | 4 | 40 | ✓ |
| 5. ความก้าวหน้าในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | 7 | 70 | ✓ |
| 6. สถานะของอาชีพ | ✓ | | | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | | | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | 3 | 30 | |
| 8. นโยบายการบริหารงานองค์กร | ✓ | | | | ✓ | | | | | | 2 | 20 | |
| 9. สภาพการทำงาน | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | | 3 | 30 | |
| 10. วิธีการบังคับบัญชา | ✓ | | ✓ | | | | | | | | 2 | 20 | |
| 11. โครงสร้างองค์กร | | | ✓ | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 12. ความมีอิสระในการทำงาน | | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 13. เงินเดือนและสวัสดิการ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | 3 | 30 | |
| 14. ความมั่นคงในงาน | | | | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | 3 | 30 | |
| 15. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 10 | |
| 16. สภาพแวดล้อมการทำงาน | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 10 | |
| 17. การนิเทศงาน | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | 3 | 30 | |
| 18. ค่าตอบแทน | | | | | | | | | ✓ | ✓ | 2 | 20 | |
| 19. การเลื่อนตำแหน่ง | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ลักษณะงาน 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) การได้รับการยอมรับนับถือ 4) ความสำเร็จของงาน 5) ความรับผิดชอบ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไว้ดังนี้

พิสมัย สงจันทร์ (2549, หน้า 34) กล่าวว่า งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรืองานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

เจนจิรา รอนไพริน (2558, หน้า 5) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่บุคคลกระทำให้สำเร็จลุล่วงตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้ผู้นั้นมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ตรงตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ สามารถใช้ความคิดเป็นของตนเองในการปฏิบัติงานได้ การปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจทำให้มีความสุขในงานที่ได้รับมอบหมาย

รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 8) การปฏิบัติงานที่แบ่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดความสนใจ มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลกระทำให้สำเร็จตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ตามความถนัดความสนใจ มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

2.4.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน

Herzberg (1959, p. 65) กล่าวว่า โอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นสิ่งที่น่าสนใจประการหนึ่งก็คือ ปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยตัวจูงใจ 2 ประการแรกที่ถูกกล่าวมาคือ ความล้มเหลวที่ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถืออันนั้นจะเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว และดำรงอยู่ในระยะเวลาอันสั้น (Short Duration) ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ เช่นความรู้สึกรับผิดชอบลักษณะงาน และความก้าวหน้าจะอยู่ในความรู้สึกได้นาน (Long Duration)

ศุภกิตต์ กิจประพททธิกุล (2553, หน้า 3) กล่าวว่า การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

เจนจิรา รอนไพริน (2558, หน้า 5) กล่าวว่า การมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการพิจารณาความดีความชอบประจำปีได้แก่การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนตามความสามารถและผลงาน ธนาคารได้เปิดโอกาสได้พนักงานได้เข้าประชุม ฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ธนาคารสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิ หลักเกณฑ์การโยกย้ายตำแหน่งการเลื่อนตำแหน่งและปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถืออันนั้นและความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้น การได้รับ

การสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.4.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

Herzberg (1959, p. 157) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

ณัฐฐา กริทธิรัญ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้การยอมรับนับถือยกย่องในความสามารถ ผลงานที่ปฏิบัติ

สุธานิธ นุกูลอึ้งอารี (2555, หน้า 5) กล่าวว่า สถานภาพของการได้รับการยกย่องนับถือ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอกจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญๆ

2.4.4 ความสำเร็จของงาน

กิตติพงษ์ เลิศเสียงชัย (2553, หน้า 21) กล่าวว่า บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จจรรวมไปด้วยดี และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อีกทั้งยังสามารถหาวิธีป้องกันปัญหาที่มีโอกาสเกิดขึ้น และเมื่อดำเนินงานสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

สุธานิธ นุกูลอึ้งอารี (2555, หน้า 6) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติ การริเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

อำมารินทร์ ยาสี (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสามารถแก้ปัญหาหรือหาแนวทางป้องกันได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อผลงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้ จึงจะเกิด ความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

2.4.5 ความรับผิดชอบ

อนิษฐา อุณหชัย (2551, หน้า 57) กล่าวว่า การที่บุคคลตั้งใจ ในการปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทของตน ด้วยความเอาใจใส่และไม่ย่อท้อ สามารถ ยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเอง เคารพและปฏิบัติตามในกฎระเบียบของสังคม

ชูชาติ มงคลเมฆ (2553, หน้า 40) กล่าวว่า การแสดงออกด้วย การปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความสนใจ เอาใจใส่ไม่ละเลย หรือหลีกเลี่ยง ทอดทิ้งงานมีความเพียรพยายาม ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา ยอมรับผลการกระทำของตน และพยายามปรับปรุงงานของตนให้ดียิ่งขึ้น โดยไม่ต้องมีการบังคับเข้มงวด จากบุคคลอื่น

Good (1973, p. 498) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นภาระหน้าที่แต่ละ คนครองอยู่ ซึ่งบุคคลจะรับไม่ว่าเป็นงานทั่วไปที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่ จะต้อง ทำให้บรรลุความสำเร็จ ถูกต้อง มีประสิทธิภาพและมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย ทำอย่างเต็มความสามารถสอดคล้องกับความมุ่งหมาย ต้องยอมรับทั้งความ รับผิดชอบและความสำเร็จ สามารถเชื่อถือได้ในเรื่องการปฏิบัติภาระหน้าที่

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความเอาใจใส่ ไม่ละเลย หรือทำงาน สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง และปรับปรุงพัฒนางานของตนเองอย่าง สม่ำเสมอ

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถาม ในเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการ องค์ประกอบย่อยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลกระทำให้ สำเร็จตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ตามความถนัดความสนใจ มีการวาง แผนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือนั้นและความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้น การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

3. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายนอกจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญๆ

4. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้ จึงจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

5. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความเอาใจใส่ ไม่ละเลย หรือทิ้งงาน สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง และปรับปรุงพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 5 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมบ่งชี้ |
|----------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | ลักษณะของงานที่บุคคลกระทำให้สำเร็จตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ตามความถนัด ความสนใจ มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง | 1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติตรงกับความสามารถ 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความถนัดและความสนใจ 3. มีการวางแผนการทำงาน 4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5. สามารถตัดสินใจทำงานได้ด้วยตนเอง |

ตาราง 5 (ต่อ)

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมบ่งชี้ |
|----------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ความก้าวหน้าในการทำงาน | การมีโอกาสดังต่อไปนี้ที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีสัมฤทธิ์ผลของงาน และได้รับความยอมรับนับถือและความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้น การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน | <ol style="list-style-type: none"> 1. มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน 2. มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน 3. เกิดความพึงพอใจและได้รับการยอมรับนับถือ 4. ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง 5. การเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน |
| | การได้รับการยอมรับนับถือ | การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือไว้วางใจ ได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและบุคคลากรภายนอกจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญๆ | <ol style="list-style-type: none"> 1. ทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับเชื่อถือไว้วางใจ 2. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 3. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญๆ |
| | ความสำเร็จของงาน | การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้ จึงจะเกิดความรูสึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ 2. งานที่สำเร็จมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 3. สามารถแก้ปัญหาและมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลัง 4. เกิดความรูสึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน |

ตาราง 5 (ต่อ)

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมพึงชี้ |
|----------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน | ความรับผิดชอบ | การที่บุคคลปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความเอาใจใส่ ไม่ละเลย หรือ ทุ่มเท ทั้งงาน สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง และปรับปรุงพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ | 1. ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย 2. มีความเอาใจใส่ ไม่ละเลย หรือ ทุ่มเท ทั้งงาน 3. สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองได้ 4. ปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ |

องค์ประกอบที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.1 ความหมายด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไว้ดังนี้

สัญญาชัย จิตต์ประสงค์ (2548, หน้า 15) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

จินตนา บุญบังการ (2550, หน้า 17) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์การธุรกิจเพื่อจะได้มีโอกาสดำเนินการป้องกันภัยคุกคามที่อาจจะเกิดขึ้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงโอกาสและวางแผนสำหรับอนาคต เพราะถ้าผู้บริหารไม่เอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมย่อมแสดงว่าองค์การธุรกิจอาจจะดำเนินการไม่บรรลุเป้าหมาย สภาพแวดล้อมขององค์การธุรกิจอาจจะช่วยส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ

สุรตติกาล ผูกเกสร (2550, หน้า 22) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มที่มีต่อการทำงาน ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมหรือวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ได้ทั้งสิ้น

สุมิตา เหมือนครุฑ (2550, หน้า 16) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในบริเวณที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น เครื่องจักร เครื่องมือต่างๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน ความเย็น ความสิ้นสะอาด ฝุ่นควัน

ธิญารัตน์ ช่วยรักษ์ (2551, หน้า 30) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ลักษณะหรือสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบบุคคล ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของตัวบุคคลนั้น ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อดิศร พูลสุวรรณ (2552, หน้า 10) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัว ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ เหล่านี้ มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

ธีรณัย ศิริเลขอนันต์ (2552, หน้า 11) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึงองค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ การจัดการทำงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

ดิพร โปรยานนท์ (2554, หน้า 10) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้นๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานก็ได้

สมจิตร ไช้มุก (2554, หน้า 42) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยและช่วยเสริมสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นด้านสภาพสิ่งแวดล้อมและที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์และความสะดวกสบายในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน

เสาวภา จตุทอง (2556, หน้า 29) ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคล ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้นๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้

3.2 ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไว้ดังนี้

สุรตติกาล ผูกเกสร (2550, หน้า 29) กล่าวว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญมีอิทธิพล หรือมีผลกระทบต่อสภาพในองค์กร คือ ภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน งานที่มีผลอย่างทันทีทันใดมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพ

อดิศร พูลสุวรรณ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความเหมาะสม คนทำงานก็จะทำงานได้อย่างเป็นสุขและมีประสิทธิภาพ ตรงข้ามหากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนสุขภาพทั้งกายและจิตใจของคนทำงานอย่างช้าๆ สภาพแวดล้อมการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่ง

สุกัญญา ดวงอุปมา (2552, หน้า 28) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญสำหรับองค์กรผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ทุกขณะ เพื่อนำมาวิเคราะห์และนำผลไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กรต่อไป

ศิวพร โปทยานนท์ (2554, หน้า 34) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยเฉพาะในองค์กรแห่งนวัตกรรม ยิ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานสนับสนุนต่อการสร้างสรรค์มากเท่าไร

พนักงานย่อมสามารถแสดงการสร้างสรรค์ได้มากขึ้นเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยสัมพันธภาพที่ดี พนักงานก็จะความมั่นคงปลอดภัยทางจิตใจ และมีอิสระทางความคิด ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

เสาวภา จตุทอง (2556 อ้างอิงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2535, หน้า 35) กล่าวว่า ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการงาน ซึ่งผลที่ตามมาจะพบความสัมพันธ์ที่ดี และราบรื่นของบุคคลกับองค์กร ไม่เกิดการขาดงาน/หยุดงาน การลาออก ทำให้บุคลากรที่แรงจูงใจมีกำลังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้บุคคลนั้นเกิดความสุขต่องานที่ปฏิบัติด้วย

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรสามารถคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้น และสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

3.3 ขอบข่ายด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไว้ดังนี้

สุชาติ สีสวรรณ (2546, หน้า 17) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแองโกล-ไทย จำกัด ได้แก่ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์กรและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์

สัญญา จิตต์ประสงค์ (2548, หน้า 19) ได้ศึกษา ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1 ได้แก่ 1) โครงสร้างของหน่วยงาน 2) การให้รางวัล 3) เป้าหมายของหน่วยงาน 4) ความผูกพันในหน่วยงาน 5) วิธีการทำงาน 6) การให้การอบรมพัฒนาบุคลากร 7) เพื่อนร่วมงาน 8) ผู้บังคับบัญชา 9) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 10) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

ฐิติพร คล่องแคล่ว (2550, หน้า 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานกับความเครียด องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่

- 1) ความเกี่ยวข้องในงาน 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา 4) ความเป็นอิสระในการทำงาน 5) การมุ่งเน้นงาน 6) ความกดดันในงาน 7) ความชัดเจนในงาน 8) การควบคุม 9) การได้เปลี่ยนแปลงในงาน 10) ความรู้สึกสบายใจ

ธิญารัตน์ ช่วยรักษ์ (2551, หน้า 34) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่

- 1) ด้านการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของทีมงาน 2) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) ด้านความที่อิสระในการทำงาน 4) ด้านความกดดันจากการทำงาน

สุกัญญา ดวงอุปมา (2552, หน้า 28) ได้ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทย อิทธิพลทางการเมืองการปกครอง อิทธิพลทางเศรษฐกิจ อิทธิพลทางสังคมและวัฒนธรรม และอิทธิพลจากนานาชาติ องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านการเมืองการปกครอง 2) ด้านเศรษฐกิจ 3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม 4) ด้านต่างประเทศ

ธีรณัย ศิริเลขอนันต์ (2552, หน้า 16) ได้ศึกษาการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่

- 1) ด้านกายภาพ 2) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านผู้บริหาร 5) ด้านปริมาณงาน

ศิวพร โปทยานนท์ (2554, หน้า 32) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมด้านสังคม 3) สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

เสาวภา จตุทอง (2556, หน้า 34) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) การได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) ความเป็นอิสระของหน่วยงาน 4) ความกดดันในงาน

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558, หน้า 11) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงาน องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ 1) ความมั่นคงปลอดภัย 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 3) องค์การและการจัดการ 4) ค่าจ้าง 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน 6) การนิเทศงาน 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน 8) การติดต่อสื่อสาร 9) สภาพการทำงาน 10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น

Moos (1974, p. 21) ได้ศึกษา สภาพแวดล้อมการทำงานของชุมชน องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ 1) ความเกี่ยวข้องในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา 4) ความเป็นอิสระในการทำงาน 5) การมุ่งเน้นงาน 6) ความกดดันในงาน 7) ความชัดเจนในงาน 8) การควบคุม 9) การได้เปลี่ยนแปลงในงาน 10) ความรู้สึกสบายในการทำงาน

จากข้อช่วยสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบย่อย สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้ดังนี้

ตาราง 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

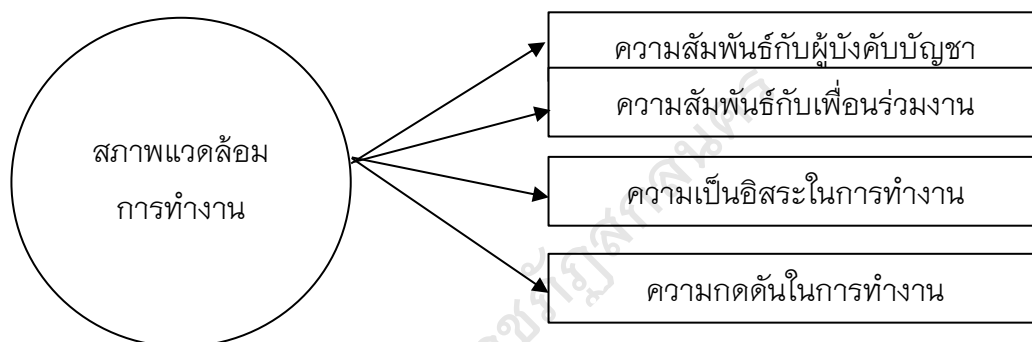
| องค์ประกอบ | นักวิชาการ | | | | | | | | | | องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา | | |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|---------------------------------|-------------|------------------------|---------|--------|
| | สุชาติ สีสวรรณ (2546) | สัมพันธ์จิตต์ประสงค์ (2548) | ลือพิพร คดองแคล้ว (2550) | ธัญรัตน์ ช่างรักษ์ (2551) | สุกัญญา ดวงอุปมา (2552) | ธีรณัย ศิริเลขาพันธ์ (2552) | ศิวพร โปทยานนท์ (2554) | เสาวภา จตุทอง (2556) | วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) | Moos (1974) | | ความถี่ | ร้อยละ |
| 1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | 6 | 60 | ✓ |
| 2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | 6 | 60 | ✓ |
| 3. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | | | 3 | 30 | |
| 4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 5. ความเป็นอิสระในการทำงาน | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | 4 | 40 | ✓ |

ตาราง 6 (ต่อ)

| องค์ประกอบ | นักวิชาการ | | | | | | | | | | องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา | |
|-----------------------------|------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------|---------------------------------|-------------|------------------------|---------|
| | สุชาติ สีสวรรณ์ (2546) | สัมพันธ์ ประสงค์ (2548) | สุพิศร คล่องแคล่ว (2550) | ธัญรัตน์ ชัยรักษ์ (2551) | สุกัญญา ดวงอุบลมา (2552) | ธีรชัย ศิริเดชอนันต์ (2552) | ศิวพร ไปรยานนท์ (2554) | เสาวภา จตุทอง (2556) | วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) | Moos (1974) | | ความถี่ |
| 6. ความกดดันในงาน | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | 4 | 40 | ✓ |
| 7. สวัสดิการหรือผลประโยชน์ | ✓ | | | | | ✓ | | ✓ | | 3 | 30 | |
| 8. ความชัดเจนในงาน | | | ✓ | | | | | | ✓ | 2 | 20 | |
| 9. การควบคุม | | | ✓ | | | | | | ✓ | 2 | 20 | |
| 10. การได้เปลี่ยนแปลงในงาน | | | ✓ | | | | | | ✓ | 2 | 20 | |
| 11. ความรู้สึกสบายใจ | | | ✓ | | | | | | ✓ | 2 | 20 | |
| 12. โครงสร้างหน่วยงาน | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 13. การให้รางวัล | | ✓ | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 14. เป้าหมายของหน่วยงาน | | ✓ | ✓ | | | | | | | 2 | 20 | |
| 15. ความผูกพันในหน่วยงาน | | ✓ | ✓ | | | | | | | 2 | 20 | |
| 16. ความมั่นคงปลอดภัย | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 17. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 18. องค์กรและการจัดการ | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 19. ค่าจ้าง | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 20. คุณลักษณะเฉพาะงาน | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 21. การนิเทศงาน | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 22. คุณลักษณะทางสังคมของงาน | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 23. การติดต่อสื่อสาร | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 24. สภาพการทำงาน | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 25. การเมืองการปกครอง | | | | ✓ | ✓ | | | | | 2 | 20 | |
| 26. ด้านเศรษฐกิจ | | | | ✓ | ✓ | | | | | 2 | 20 | |
| 27. ด้านสังคมและวัฒนธรรม | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | 3 | 30 | |
| 28. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ | | | | | | ✓ | | | | 1 | 10 | |
| 29. ปริมาณงาน | | | | | ✓ | | | | | 1 | 10 | |

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ความเป็นอิสระในการทำงาน และ 4) ความกดดันในการทำงาน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานได้ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านสภาพแวดล้อม

การทำงาน

3.4.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไว้ดังนี้ พัทรี คงดี (2556, หน้า 32) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือหรือแสดงความคิดเห็นช่วยแก้ไข้ปัญหา

อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความใกล้ชิด ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานการได้รับความเป็นธรรมชาติไว้วางใจและสามารถจะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือภาษาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี

อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู การให้คำปรึกษา การได้รับความช่วยเหลือ การมีส่วนร่วมในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต้องเกิดจากความนับถือซึ่งกันและกัน ไม่มองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหมือนเครื่องจักรคอยจับผิด และหาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู โดยการกระตุ้นให้เกิดความสมัครใจในการทำงาน ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครู หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ ครูก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในการทำงาน

3.4.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไว้ดังนี้

ฐิติพร คล่องแคล่ว (2550, หน้า 17) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ข้าราชการหรือพนักงาน รู้สึกเป็นมิตรและมีไมตรีกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุน และช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถ เป็นมิตร สามารถแนะนำ และพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น จะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

พัชรี คงดี (2556, หน้า 40) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืองานของเพื่อนด้วยความเต็มใจ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำแนะนำในทางที่ดี

จิรายุทธ วิสุททธิสาร (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้รับความร่วมมือจาก ทุกฝ่ายเป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่โดยได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานด้านกรงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมระหว่างบุคคล ในการทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความจริงใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตร และแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับความไว้วางใจ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

3.4.3 ความเป็นอิสระในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความเป็นอิสระในการทำงาน ไว้ดังนี้

ธัญรัตน์ ชวรงค์ (2551, หน้า 39) กล่าวว่า อิสระในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่ถูกควบคุม มีอิสระในการคิด ตัดสินใจ ที่สำคัญเกี่ยวกับงานของตัวเอง โดยสามารถออกแบบลักษณะของงานงานแผน การปฏิบัติงาน เลือกรูปแบบปฏิบัติงาน กำหนดตารางการปฏิบัติงาน เวลาหยุดพักงาน เสนองงานใหม่เสนอความคิด และนำมาใช้ในการกำหนดอัตราความเร็วของการปฏิบัติงาน

ฉานิกา วงษ์สุริย์รัตน์ (2554, หน้า 23) กล่าวว่า อิสระในการทำงาน หมายถึง ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ช่วงเวลาทำงานมีความสมดุลกับช่วงเวลาพักผ่อน ช่วงเวลาอิสระจากการทำงานในแต่ละวัน หากทำงานแล้วเครียดก็หยุดพักได้ งานที่ทำอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต

ปกภณ จันทศาสตร์ (2557, หน้า 14) กล่าวว่า อิสระในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติมีอิสระในงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหนโดยได้ใช้ความคิด ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในทางกลับกันอาจจะเป็นงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

สรุปได้ว่า ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกใครครอบงำงานของตนเอง ทำตามที่ตนเองคิด และทำงานได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน ทำอย่างเป็นสุข มีความสุขในการทำงาน ทำด้วยความเต็มใจ และภูมิใจในผลงานของตนเอง

3.4.4 ความกดดันในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความกดดันในการทำงาน ไว้ดังนี้

มาลีณี วงศ์พานิช (2541, หน้า 195) กล่าวว่า ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกถึงสภาวะบีบคั้นที่เกิดจากสภาพการทำงาน การขาดความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน และความขัดแย้งในองค์กร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 11) กล่าวว่า ความกดดันในการทำงาน หมายถึง สิ่งจะมาทำให้เราเครียดหรือมีสภาวะที่ไม่ปกติ ทำให้เราไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้โดยสะดวก

ธิญารัตน์ ช่วยรักษ (2551, หน้า 41) กล่าวว่า ความกดดันในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เกิดจากการบริหาร สัมพันธภาพของบุคลากร ภาวะขาดแคลนบุคลากร การทำงานหนัก ภาวะขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน แรงกดดันด้านเวลา ปริมาณงานคุณภาพของงานและระดับความเครียดที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อบุคคล คุณภาพผลผลิตขององค์กรแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ความกดดันในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เราเครียดหรือมีสภาวะที่ไม่ปกติ ทำให้เราไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้โดยสะดวก ขาดความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน และความขัดแย้งในองค์กร ทั้งที่เกิดจากการบริหาร สัมพันธภาพของบุคลากร ภาวะขาดแคลนบุคลากร การทำงานหนัก ภาวะขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งจะมีผลต่อบุคคล คุณภาพผลผลิตขององค์กรแตกต่างกัน

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบย่อยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู โดยการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการทำงาน ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองหรืออบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครู หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ ครูก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง พฤติกรรมระหว่างบุคคล ในการทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความจริงใจ ความเข้าใจ อันดีต่อกัน มีความเป็นมิตร และแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับความไว้วางใจ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ

3. ความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกใครครอบงำงานของตนเอง ทำตามที่ตนเองคิด และทำงานได้ตรง ตามความต้องการของหน่วยงาน ทำอย่างเป็นสุข มีความสุขในการทำงาน ทำด้วยความเต็มใจ และภูมิใจในผลงานของตนเอง

4. ความกดดันในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้เราเครียดหรือมี สภาวะที่ไม่ปกติ ทำให้เราไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้โดยสะดวก ขาดความสัมพันธ์ที่ดี ของเพื่อนร่วมงาน และความขัดแย้งในองค์กร ทั้งที่เกิดจากการบริหาร สัมพันธภาพของ บุคลากร ภาวะขาดแคลนบุคลากร การทำงานหนัก ภาวะขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งจะมีผลต่อบุคคล คุณภาพผลผลิตขององค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 7 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมบ่งชี้ |
|---------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สภาพแวดล้อมการทำงาน | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู โดยการกระตุ้นให้เกิดความสมัครใจในการทำงาน ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองหรือบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครู หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ ครูก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู 2. การกระตุ้นให้เกิดความสมัครใจในการทำงาน 3. มีความใกล้ชิดและความเป็นกันเอง 4. มอบหมายให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ 5. ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน |

ตาราง 7 (ต่อ)

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมพึงชี้ |
|---------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สภาพแวดล้อมการทำงาน | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | พฤติกรรมระหว่างบุคคลในการทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความจริงใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความเป็นมิตร และแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับความไว้วางใจ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 2. ความจริงใจ ความเข้าใจอันดีต่อกัน 3. ความเป็นมิตร และแนะนำช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 4. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้รับความไว้วางใจ 5. การทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ |
| | ความเป็นอิสระในการทำงาน | การที่บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกใครครอบงำงานของตนเอง ทำตามที่ตนเองคิด และทำงานได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานทำอย่างเป็นสุข มีความสุขในการทำงาน ทำด้วยความเต็มใจ และภูมิใจในผลงานของตนเอง | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงาน 2. ไม่ถูกใครครอบงำงานของตนเอง 3. ปฏิบัติงานตามที่ตนเองคิดทำงานตรงตามความต้องการ 4. ปฏิบัติงานอย่างเป็นสุข มีความสุขในการทำงาน 5. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง |
| | ความกดดันในการทำงาน | สิ่งที่ทำให้เราเครียดหรือมีสภาวะที่ไม่ปกติ ทำให้เราไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ โดยสะดวก ขาดความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน และความขัดแย้งในองค์กร ทั้งที่เกิดจากการบริหาร สัมพันธภาพของบุคลากร | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความเครียดหรือสภาวะการทำงานที่ไม่ปกติ 2. ความกดดันทำให้ไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้ 3. ขาดความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน และความขัดแย้งในองค์กร |

ตาราง 7 (ต่อ)

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมพึงชี้ |
|----------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| | | ภาวะขาดแคลนบุคลากร การทำงานหนัก ภาวะขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งจะมีผลต่อบุคคล คุณภาพผลผลิตขององค์กรแตกต่างกัน | 4.ความกดดันเกิดจากการบริหาร สัมพันธภาพของบุคลากร 5. ภาวะขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ |

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

4.1 ความหมายด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ดังนี้

ทงทง เต็ม (2538, หน้า 4) ให้ความหมาย ของการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพว่า เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานตามสายอาชีพงานเดิม และการเปลี่ยนสายงานใหม่เพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าและองค์กรได้รับประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลสูงสุด โดยให้แนวความคิดไว้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกระทำ โดยการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในแต่ละองค์กรตามสถานการณ์ บุคคล กาลเวลา และสถานที่โดยการผสมผสานแนวคิดในเรื่องของการฝึกอบรมเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานในสายงานเดิม หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาเงินเดือนการจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงาน สายทางเดินของอาชีพ คำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานงาน และต้องมีการร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบุคคล ผู้บังคับบัญชาและความสมัครใจของพนักงาน

ปานทิพ บุญยะสุด (2540, หน้า 14) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความเปลี่ยนที่ดีขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

ดวงฤทัย กงเกวียน (2546, หน้า 16) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง สายทางความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ความก้าวหน้าในงาน ทักษะ ความรู้ ตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ที่ก่อให้เกิดการความมั่นคง เงินเดือน และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเป็นบางสิ่งบางอย่างที่ผ่านมาในช่วงชีวิตของการทำงาน และเป็นสาเหตุให้บุคลากรมี

ความก้าวหน้าในอาชีพ ที่เกิดจากกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนา และศึกษาเรียนรู้ โดยต้องมีการประเมินผลงาน และความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

นฤมล นิราทร (2550, หน้า 10) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึงการเปลี่ยนในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554, หน้า 9) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ โดยการ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

อารีรัตน์ เบ็ญรักษา (2554, หน้า 15) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนหรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรมศึกษา ดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ

ปาริฉัตร ตู่คำ (2557, หน้า 29) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับการจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ

ศิริรักษ์ ทิพย์วิวัฒน์พจนาน (2558, หน้า 15) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เป็นความเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นจากการ ประสบความสำเร็จในการทำงาน ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ เลื่อนเงินเดือน ที่มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะ ความรู้

ความสามารถโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559, หน้า 17) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ดีขึ้นหรือเป็นการยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่ และสถานภาพในการทำงาน หรือได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Peel (1992, p. 4) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เป็นกระบวนการของการฝึกอบรมเพาะบ่มชีวิตการทำงานในการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ ของบุคลากรกับการผสมผสานประโยชน์ขององค์กรและสร้างความเติบโต ความก้าวหน้าในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน รวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานจากการประสบความสำเร็จในหน้าที่ การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน หรือความก้าวหน้าในอาชีพ ที่เกิดจากกิจกรรมการฝึกอบรม การพัฒนา และศึกษาเรียนรู้ ทำให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ดังนี้

ปานทิพย์ บุญยะสุด (2540, หน้า 13) กล่าวว่า บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนนำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพ และเนื้องานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญคือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้า ทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง

เจริญ ถานะถิรมย์ (2548, หน้า 18) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพว่าพื้นฐานครอบครัว และการศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเลือกอาชีพของบุคคลและการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพนี้แท้จริงคือการพัฒนาบุคคลทั้งทางจิตใจและความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดการผสมผสานกับกระบวนการแสดงออกของมโนทัศน์บุคคล

อารีรัตน์ ลำเจียกมงคล (2554, หน้า 12) กล่าวว่า การจัด การอาชีพงาน การวางแผนอาชีพงาน และการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพงานเป็นเรื่องที่ ต้องพิจารณาทั้งจากมุมมองขององค์กรและบุคคล โดยเฉพาะการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับการเลื่อนไปสู่ระดับสูงขององค์กรนั้น ควรได้รับการพิจารณาใน มุมมองที่กว้างขึ้นเพื่อที่จะสามารถรวมเอาการเคลื่อนไหวทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและ ก่อให้เกิดผลบวกสำหรับบุคคล

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสำคัญคือ เป็นการเพิ่มโอกาส ในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ เป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งพนักงานและองค์กร ถ้าต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพอย่าง ที่มุ่งหวังไว้ ควรมีแบบแผนการพัฒนาอาชีพที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการพัฒนาตนเอง

4.3 ขอบข่ายด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 70) ได้ศึกษา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์กรเบื้องต้น กำหนดด้วงชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

สุพิมพา วัฒนสังขไสภณ (2548, หน้า 75) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี และฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต 1 เขต 4) กำหนดด้วงชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

พิมพิภา แซ่ฉั่ว (2551, หน้า 32) ได้ศึกษา ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานที่ดิน จังหวัดในเขตชายฝั่งทะเลอันดามัน ได้ กำหนดด้วงชี้ความก้าวหน้า ในอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

สิริวัชร รักรธรรม (2553, หน้า 14) ได้ศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพ ของลูกจ้างในองค์การพัฒนาเอกชน กำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3) ความก้าวหน้า ในการพัฒนาตนเอง

อารีรัตน์ ลำเอียดมงคล (2554, หน้า 21) ได้ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์ กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มวิชาชีพครูในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา ท้องถิ่น ที่ 1 กำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

ปาริฉัตร ตู่คำ (2557, หน้า 34) ได้ศึกษา ตัวแบบความก้าวหน้าใน อาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย กำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในอาชีพ 2) ความสำเร็จตามสายการบังคับ 3) ความสำเร็จ ทางด้านการเงิน 4) ความสำเร็จในชีวิต

ศิริรักษ์ ทิพย์วิวัฒน์พจนาน (2558, หน้า 17) ได้ศึกษา ความก้าวหน้า ในอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 กำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเอง

สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559, หน้า 23) การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานแผนกบริการส่วนหน้าของโรงแรม ในจังหวัดเชียงใหม่ กำหนดตัวบ่งชี้ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความ ก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนา ตนเอง

Gattiker, U.E. and Larwood, L (1986, p. 78) ได้ศึกษา แบบวัด ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตวิสัย กำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จด้านการทำงาน 2) ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ความสำเร็จด้านการเงิน 4) ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา 5) ความสำเร็จ ในชีวิต

Butts and Lockwood (2003, p. 689) ได้ศึกษา ความสำเร็จในอาชีพ แบบไร้พรหมแดน กำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 1) การรับรู้ ความสำเร็จในอาชีพ 2) ความสามารถในการจ้างงานภายใน 3) ความสามารถในการจ้างงานภายนอก

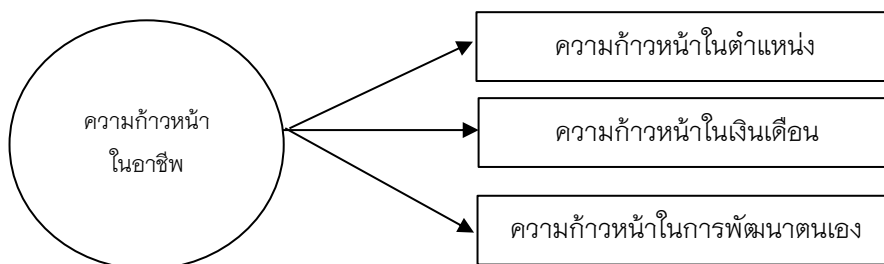
จากข้อบ่งชี้ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถสังเคราะห์ องค์ประกอบย่อย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ดังนี้

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

| นักวิชาการ องค์ประกอบ | องค์ประกอบย่อย | | | | | | | | | | | องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา | |
|---------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|-------------------------|---------|------------------------|--------|
| | พงศ์ ทรดาล (2540) | สุพินพา วัฒนสังขโสภณ (2548) | พิมพิภา แซ่หวู่ (2551) | สิริวัชร รักธรรม (2553) | อุรวิรัตน์ ลาเจียมมงคล (2554) | ปกรินทร์ ตัดำ (2557) | ศิริรักษ์ ทัพย์วิวัฒน์พจน (2558) | สายแก้ว จิวเจริญ (2559) | Gattiker, J.E. & Larwood, L. (1986) | Butts & Lockwood (2003) | ความถี่ | | ร้อยละ |
| 1. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 | 90 | ✓ |
| 2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | 9 | 90 | ✓ |
| 3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | 7 | 70 | ✓ |
| 4. ความพึงพอใจในอาชีพ | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 10 | |
| 5. ความสำเร็จตามสายการบังคับ | | | | | | ✓ | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 6. ความสำเร็จในชีวิต | | | | | | ✓ | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 7. ความสามารถในการจ้างงานภายใน | | | | | | | | | | ✓ | 1 | 10 | |
| 8. ความสามารถในการจ้างงานภายนอก | | | | | | | | | | ✓ | 1 | 10 | |
| 9. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |

จากตาราง 8 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน และ 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าในอาชีพได้ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 รูปแบบการวัดองค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

4.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

4.4.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไว้ดังนี้

อรรถมพล ยังปรารงค์ (2550, หน้า 21) กล่าวว่า ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะบอกถึงความก้าวหน้าจากการทำงานอาชีพนั้นๆ เช่น จากระดับเจ้าหน้าที่ เป็นหัวหน้างาน เป็นระดับอาวุโส เป็นผู้ช่วยผู้จัดการ เป็นรองผู้จัดการ เป็นผู้จัดการ เป็นผู้บริหารระดับสูง ในสายงานของคุณต้องผ่านตำแหน่งอะไรบ้าง จึงจะไปถึงตำแหน่งที่คุณใฝ่ฝัน

พิมพิลา แซ่ฉั่ว (2551, หน้า 32) กล่าวว่า การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่ และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคคลากรนั้นๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปสู่ตำแหน่งสำคัญจากการเปรียบเทียบจากตำแหน่งเดิมมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นถึงการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ส่งผลถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ

4.4.2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในเงินเดือน ไว้ดังนี้

พงศ์ ทรดาล (2540, หน้า 70) กล่าวว่า การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

พิมพ์ภา แซ่ฉั่ว (2551, หน้า 32) กล่าวว่า การสั่งให้ข้าราชการหรือพนักงานได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่แล้วมา ผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี

สิริวัชร รักรธรรม (2553, หน้า 14) กล่าวว่า การได้รับเงินเดือนอัตราที่สูง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ บ่อยครั้งหรือได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนก็ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่แล้วมา ความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจต่อการทำงาน

4.4.3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

ปานทิพ บุญยะสุด (2540, หน้า 70) กล่าวว่า ความก้าวหน้าด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเอง ในด้านจิตใจทัศนคติ ตลอดจนจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานอันทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ธนภพ อาสนทอง (2553, หน้า 9) กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการจะพัฒนาตน โดยความต้องการของตนเอง เพื่อตอบสนองหรือให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการ โดยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมและความคิดของตนเอง ให้เกิดประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน และยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งกับองค์กรและตนเองอีกด้วย

สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559, หน้า 23) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนเพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยปกติหรือพิเศษนั้นผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาความรู้ความสามารถความประพฤติตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง บุคคลมีความรู้ความสามารถ เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ สังคม ซึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน และยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งกับองค์กรและตนเอง

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามในเครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบย่อยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปสู่ตำแหน่งสำคัญจากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งเดิมมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นถึงการสั่งสมประสบการณ์และผลงาน ส่งผลถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่แล้วมา ความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจต่อการทำงาน

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง บุคคลมีความรู้ความสามารถ เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ สังคม ซึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน และยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งกับองค์กรและตนเอง

ตาราง 9 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ของด้านความก้าวหน้า
ในอาชีพ

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมบ่งชี้ |
|---------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ความก้าวหน้าในอาชีพ | ความก้าวหน้าในตำแหน่ง | การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปสู่ตำแหน่งสำคัญจากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งเดิมมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นถึงการสั่งสมประสบการณ์และผลงานส่งผลถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ | <ol style="list-style-type: none"> 1. การได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น 2. ตำแหน่งสำคัญจากตำแหน่งเดิม 3. มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น 4. การสั่งสมประสบการณ์และผลงาน 5. เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ |
| | ความก้าวหน้าในเงินเดือน | การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดีความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมา ความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจต่อการทำงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น 2. ตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา 3. เงินเดือนสูงมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง 4. เกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจต่อการทำงาน |
| | ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง | บุคคลมีความรู้ความสามารถ เกิดการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะจิตใจ สังคม ซึ่งเกิดจากการพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพ และเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน และยังส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งกับองค์กรและตนเอง | <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ ความสามารถที่ดีขึ้น 2. มีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ สังคม 3. การพัฒนาตนเองเพิ่มศักยภาพในการทำงาน 4. เกิดผลประโยชน์ทั้งองค์กรและตนเอง |

องค์ประกอบที่ 5 ด้านบทบาทผู้บริหาร

5.1 ความหมายของบทบาทผู้บริหาร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร ไว้ดังนี้

พิณี หาสุข (2551, หน้า 19) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ตระหนักในบทบาทตนเอง สามารถบริหารบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สุด

ลิขิต เศรษฐบุตร (2551, หน้า 17) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำแนวนโยบายของรัฐเกี่ยวกับการจัดการศึกษามาสู่ การปฏิบัติ ให้บรรลุความมุ่งหมาย

วัลลภา ละอองเอี่ยม (2552, หน้า 16) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเพื่อนร่วมงาน มีลัทธิที่จะเสนอแนวความคิด ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักดึงศักยภาพของบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถมากขึ้นจนสามารถทำงานหลายด้านแทนผู้บริหารได้ โรงเรียนจะพัฒนาไปได้ดีต้องมีผู้นำที่ดี รู้จักวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอน

สมศักดิ์ สมมาคุณ (2552, หน้า 18) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ โดยบทบาทนั้นจะมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน หากสภาพของบุคคลเปลี่ยนไปบทบาทที่มีอยู่ก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ยิ่งบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับวังคมมากเท่าใดบทบาทจะเพิ่มขึ้นด้วย

ณัชชชราณีย์ ศรีปานนาค (2554, หน้า 19) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร หมายถึง ผู้ทำหน้าที่กำกับดูแล ควบคุม ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วาสนา เต่าพาลี (2557, หน้า 21) ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหาร หมายถึง แบบแผน หรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามลัทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่างๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการมุ่งใจกำกับ ดูแล ควบคุม และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร โดยบทบาทนั้นมีการกำหนดไว้ อย่างชัดเจน ผู้บริหารจะต้องรู้จักดึงศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความสำคัญของบทบาทผู้บริหาร

มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของบทบาทผู้บริหาร ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ สมมาคุณ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นตัวจักรสำคัญเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงาน ด้านต่างๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยเฉพาะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนของครู การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตร และตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

อุดม ธารณะ (2553, หน้า 30) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี บทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกเหนือจากงาน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปแล้ว ยังมีบทบาทหน้าที่อื่นๆ อีก เช่น บทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ บทบาทในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา บทบาทในการสร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพการศึกษา บทบาทในการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และบทบาทในการตัดสินใจ

ณัชชชราณี ศรีปานนาต (2554, หน้า 28) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ สำคัญที่ช่วยให้ครุณานโยบายและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนหลักสูตร และวิธีการสอนที่หลากหลายสื่อวัตกรรมการที่ทันสมัยต่างๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเปรียบเสมือนผู้กุมบังเหียนโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ โดยอาศัย หลักการและทฤษฎีการบริหาร มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ ปรับเปลี่ยนตาม สถานการณ์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดคุณภาพในการบริหารงานโรงเรียนสูงสุด

สุนทร บุญสงค์ (2556, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทช่วยให้เกิดพลังเกื้อหนุนในภารกิจการคิดการปฏิบัติให้ดำเนินไปตามความคาดหวังที่มุ่งหวังอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดได้

ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556, หน้า 11) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานด้านต่างๆ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรโดยการจัดบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มนต์ฤดี ถือสมบัติ (2556, หน้า 19) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนพัฒนาการจัดองค์กร การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายให้ บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหาร มีความสำคัญ คือ เป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษา ช่วยให้ครูนำนโยบายและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไปใช้ ตลอดจนหลักสูตรและวิธีการสอนที่หลากหลายนวัตกรรมที่ทันสมัยต่างๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

5.3 ขอบข่ายของบทบาทผู้บริหาร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของบทบาทผู้บริหาร ไว้ดังนี้

ลิขิต เศรษฐบุษต (2551, หน้า 17) ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้กำหนดตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) บทบาทการวางแผน 2) การจัดแผนงาน 3) พัฒนาบุคลากร 4) การวิจัย 5) การสั่งการประสานงาน 6) การจัดงบประมาณ

วรภาพร เอ็งฉ้วน (2551, หน้า 38) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารและบทบาทผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต ได้กำหนดตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) กำหนดเป้าหมายพัฒนาโรงเรียน 2) ร่วมคิดและร่วมทำ 3) ส่งเสริมบุคลากรพัฒนาตนเอง 4) สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัลลภา ละอองเอี่ยม (2552, หน้า 16) ได้ศึกษา การศึกษาอิทธิพลของ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) บทบาทในการจูงใจ 2) พัฒนาและส่งเสริมบุคลากร 3) เป็นผู้ประเมินผล การปฏิบัติงาน 4) พัฒนาบุคลากร 5) วางแผนและตัดสินใจ

สมศักดิ์ สมมาคุณ (2552, หน้า 18) ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ได้กำหนดตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การวางแผนการทำงาน 2) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) สร้างกลไกในการจัดระบบ การเรียนรู้ 4) จัดการเรียนการสอนของครู 5) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน การสอน 6) ดึงส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

อุดม ธารณะ (2553, หน้า 30) ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ได้กำหนดตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) บทบาทผู้นำทางวิชาการ 2) บทบาทการจัดคุณภาพการศึกษา 3) บทบาท สร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) บทบาทผู้ให้ความช่วยเหลือ 5) บทบาท ในการตัดสินใจ

ประเสริฐ คำน้อย (2555, หน้า 21) ได้ศึกษา บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอบ้าน จังหวัดเชียงราย กับการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา ได้กำหนดตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ 2) จัดอบรมข้อมูลสารสนเทศ 3) การวางแผน 4) การจัดองค์กร 5) การจูงใจ

มนต์ฤดี ถิ่นสมบัติ (2556, หน้า 19) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) กำหนด เป้าหมาย 2) วางแผนพัฒนาการจัดองค์กร 3) การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงาน 4) พัฒนาบุคลากร

วาสนา เต่าพาลี (2557, หน้า 23) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้กำหนดตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1) บริหารงานวิชาการ 2) บริหารกิจการของสถานศึกษา 3) เป็นผู้แทนสถานศึกษา
4) ประสานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 5) จัดทำรายงานประจำปี

พงษ์อิสรฯ ประหยัดทรัพย์ (2557, หน้า 57) ได้ศึกษา บทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนสู่การเป็นมาตรฐานสากล
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย
1) บทบาทและภารกิจของผู้บริหาร 2) บทบาทความเป็นนักประสานงาน 3) บทบาทผู้นำ
ทางวิชาการ

Knezevich (1984, pp. 16–18) ได้ให้องค์ประกอบของบทบาท
ผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) บทบาทผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน 2) บทบาทกระตุ้น
ความเป็นผู้นำ 3) บทบาทเป็นนักวางแผน 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ 5) บทบาทเป็นผู้จัด
องค์กร 6) บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน 8) บทบาทเป็น
ผู้สื่อสาร 9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง 10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา 11) บทบาทเป็น
ผู้จัดระบบ 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการสอน 13) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล
14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร 15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
16) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ 17) บทบาทเป็นประธานในพิธีการ

ตาราง 10 การสังเคราะห์องค์ประกอบบทบาทผู้บริหาร

| องค์ประกอบ | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------------|------------------|---------|--------|------------------------|
| | ลิติต เศวตบุตร์ (2551) | วราพร เอ็งฉ้วน (2551) | วัลลภา ลอดเอียดม (2552) | สมศักดิ์ สมมาคุณ (2552) | อุดม ชาระณะ (2553) | ประเสริฐ คำน้อย (2555) | มนต์ดี ถือสมบัติ (2556) | วาสนา เต่าพาลี (2557) | พงษ์อิสรฯ ประหยัดทรัพย์ (2557) | Knezevich (1984) | ความถี่ | ร้อยละ | องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา |
| 1. บทบาทนักวางแผน | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | 6 | 60 | ✓ |
| 2. การจัดแผนงาน | ✓ | | | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 3. การพัฒนาบุคลากร | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | 5 | 50 | ✓ |
| 4. การวิจัย | ✓ | | | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 5. การสั่งการประสานงาน | ✓ | | | | | | | ✓ | ✓ | | 3 | 30 | |
| 6. การจัดงบประมาณ | ✓ | | | | | | | | | | 1 | 10 | |
| 7. กำหนดเป้าหมายพัฒนาโรงเรียน | | ✓ | | | | | ✓ | | | | 2 | 20 | |
| 8. ร่วมคิดร่วมทำ | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 10 | |

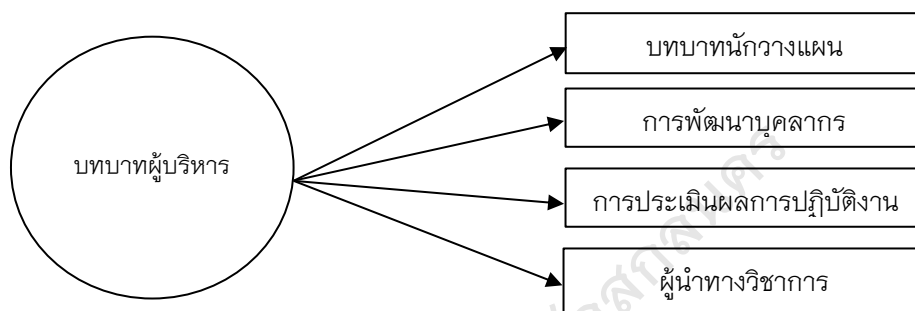
ตาราง 10 (ต่อ)

| นักวิชาการ องค์ประกอบ | ลิติต เกรษฐบุตตร(2551) | วราพร เอ็งฉ้วน (2551) | วัลลภา ลออเยี่ยม (2552) | สมศักดิ์ สมนาคูณ (2552) | อุดม ธารณะ (2553) | ประเสริฐ คำน้อย (2555) | มนต์ดี ถิ่นสมบัติ (2556) | วาสนา เต่าพาลี (2557) | พงษ์อัสรา ประหยัดทรัพย์ (2557) | Knezevich (1984) | ความถี่ | ร้อยละ | องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา |
|-------------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------------|------------------|---------|--------|------------------------|
| | | | | | | | | | | | | | |
| 9. สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | 2 | 20 | |
| 10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | 4 | 40 | ✓ |
| 11. บทบาทในการจูงใจ | | | ✓ | | | ✓ | | | | | 2 | 20 | |
| 12. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | | | | | | ✓ | 1 | 10 | |
| 13. กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | ✓ | 1 | 10 | |
| 14. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | 3 | 30 | |
| 15. ดึงส่วนร่วมของผู้ปกครอง | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 10 | |
| 16. ผู้นำทางวิชาการ | | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | 4 | 40 | ✓ |
| 17. พัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | ✓ | | | | ✓ | | 2 | 20 | |
| 18. ผู้ให้ความช่วยเหลือ | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 10 | |
| 19. บทบาทในการตัดสินใจ | | | | | ✓ | | | | | ✓ | 2 | 20 | |
| 20. มีวิสัยทัศน์ | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 10 | |
| 21. จัดอบรมสารสนเทศ | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 10 | |
| 22. บริหารกิจการของสถานศึกษา | | | | | | | | ✓ | | | 1 | 10 | |
| 23. เป็นผู้แทนสถานศึกษา | | | | | | | | ✓ | | | 1 | 10 | |
| 24. ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา | | | | | | | | ✓ | ✓ | | 2 | 20 | |
| 25. จัดทำรายงานประจำปี | | | | | | | | ✓ | | | 1 | 10 | |
| 26. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |
| 27. บทบาทผู้แก้ความขัดแย้ง | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |
| 28. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |
| 29. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |
| 30. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |
| 31. บทบาทเป็นประธานในที่ | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 10 | |

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบย่อยของบทบาทผู้บริหาร ผลจากการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบย่อยของบทบาทผู้บริหาร 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) บทบาทนักวางแผน
- 2) การพัฒนาบุคลากร
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4) ผู้นำทางวิชาการ

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบบทบาทผู้บริหาร สามารถเขียนเป็นรูปแบบการวัดองค์ประกอบด้านย่อยบทบาทผู้บริหารได้ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการวัดองค์ประกอบด้านบทบาทผู้บริหาร

5.4 ความหมายขององค์ประกอบย่อยบทบาทผู้บริหาร

5.4.1 บทบาทนักวางแผน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของบทบาทเป็นนักวางแผน ไว้ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ อันทรินทร์ (2546, หน้า 11) กล่าวว่า บทบาทนักวางแผน หมายถึง นักวางแผนจะต้องตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ในอนาคต เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด และระยะเวลาที่กำหนด ในเงื่อนไขความคิดว่า จะทำอะไร ทำที่ไหน ทำอย่างไร ใครเป็นคนทำ และทำเมื่อไร

ทองคำ วรสาร (2547, หน้า 15) กล่าวว่า บทบาทนักวางแผน หมายถึง การวางแผนเป็นกระบวนการของผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เตรียมตัวจัดกิจกรรม ที่จะดำเนินการต่อไปในอนาคต เพื่อให้การดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ

เขาวลิต อาแพงพันธ์ (2550, หน้า 23) กล่าวว่า บทบาทนักวางแผน หมายถึง การวางแผนเป็นกระบวนการที่เป็นระบบมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์กำหนดไว้ อย่างชัดเจน เพื่อแก้ปัญหาหรือปฏิบัติงานในอนาคตให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการที่ดีที่สุด ง่ายที่สุด และรวดเร็วที่สุด เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลคุ้มค่าที่สุด

วีรวุฒิ สุทรนนท์ (2551, หน้า 9) กล่าวว่า บทบาทนักวางแผน หมายถึง เป็นการออกแบบอนาคตที่พึงปรารถนาตลอดจนกำหนดทิศทางที่มีประสิทธิภาพ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การกำหนดทิศทางที่มีประสิทธิภาพในอนาคตและมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

เกษมณี ชัยสิทธิ์วาทีน (2553, หน้า 15) กล่าวว่า บทบาทนักวางแผน หมายถึง นักวางแผนเป็นผู้กำหนดทางเลือกหรือแนวทางตัดสินใจไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้ผล คุ้มค่ามากที่สุดโดยการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า บทบาทนักวางแผน หมายถึง ผู้กำหนดทิศทางแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจทิศทางการทำงานในอนาคต ซึ่งผู้บริหารเป็นนักวางแผนหรือผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดอย่างเป็นระบบโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

5.4.2 การพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

คำเพียร เมกจอน (2550, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์มุ่งส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติในการปฏิบัติงานได้ดีและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนการเปลี่ยนแปลงความคิดดั้งเดิมสู่ความคิดใหม่ๆ ในทางที่ต้องการ

หนูใจ ทมถา (2551, หน้า 16) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาองค์กร

ภิญญาดา เกิดศิลป์ (2552, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสังกัด ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นพร้อม

ทั้งมีความสุขในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งหน่วยงานควรถือเป็นนโยบายหลัก ต้องกำหนดไว้เป็นนโยบายของหน่วยงาน มีแผนงานพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยถือเป็นภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ทั่วทุกคน การจะจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องได้ บุคลากรต้องเห็นประโยชน์ของการพัฒนา จึงจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ธัญ เนียมกฤษกร (2553, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความปรารถนาที่จะเพิ่มและแสวงหาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ หรือเป็นการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2553, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด ทั้งด้านวิธีการอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อจูงใจให้เกิดการปรับปรุงแก้ไข และเปิดโอกาสให้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับมา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบของตน ของกลุ่มและขององค์กร ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าในด้านวิชาชีพการงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ให้ทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจะจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่แก่องค์กร บุคลากรต้องเห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง จึงจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการงาน

5.4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539, หน้า 12) กล่าวว่า ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชานั้นบันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งใจ

นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2548, หน้า 10) กล่าวว่า ประเมินผล การปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของ ความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทาง ปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ธกรศักดิ์ พรหมสาขา ณ สกลนคร (2556, หน้า 16) กล่าวว่า ประเมินผลการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการวัดผลการทำงานของบุคคล ในด้านต่างๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานและวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า ประเมินผลการทำงาน หมายถึง กระบวนการประเมินของ บุคลากรเป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาบันทึกและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของ บุคคลด้านต่างๆ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

5.4.4 ผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

สุภัทคาญจน์ ฤทธิละคร (2548, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้สนับสนุนและต้องมีความรู้ ความสามารถด้านการสอน และการบริหารองค์กรและยังต้องเป็นนักประชาธิปไตยเข้าใจงาน

ถาวร เล็งเอียด (2550, หน้า 150) กล่าวว่า ความสามารถของ ผู้บริหารในการนำความรู้ แนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประโยชน์กับคณะครูและนักเรียน

สิร์รธานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าวจูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของ การจัดการศึกษา รวบรวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรง กับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของ สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุพชาติ ชุ่มชื่น (2554, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทาง วิชาการให้บังเกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นภาดาว เกตุสุวรรณ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหาร และสมาชิก หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้น ครูให้ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารกับ คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้งาน วิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เพื่อให้การกำหนดตัวแปรสังเกตได้และการกำหนดข้อคำถามใน เครื่องมือที่ใช้เพื่อการวิจัยมีความครอบคลุมมากขึ้น ผู้วิจัยได้ให้นิยามเชิงปฏิบัติการ องค์ประกอบย่อยบทบาทผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. บทบาทนักวางแผน หมายถึง ผู้กำหนดทิศทางแนวทาง การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจทิศทางการทำงานใน อนาคต ซึ่งผู้บริหารเป็นเป็นนักวางแผนหรือผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดอย่าง เป็นระบบโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร
2. การบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพ การปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ให้ทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดย การจะจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อให้เกิด สิ่งใหม่แก่องค์กร บุคลากรต้องเห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง จึงจะได้รับความ ร่วมมือเป็นอย่างดีเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการประเมินของ บุคลากรเป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชามั่นใจและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของ บุคคลด้านต่างๆ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

4. ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เกิดผลดีต่อการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

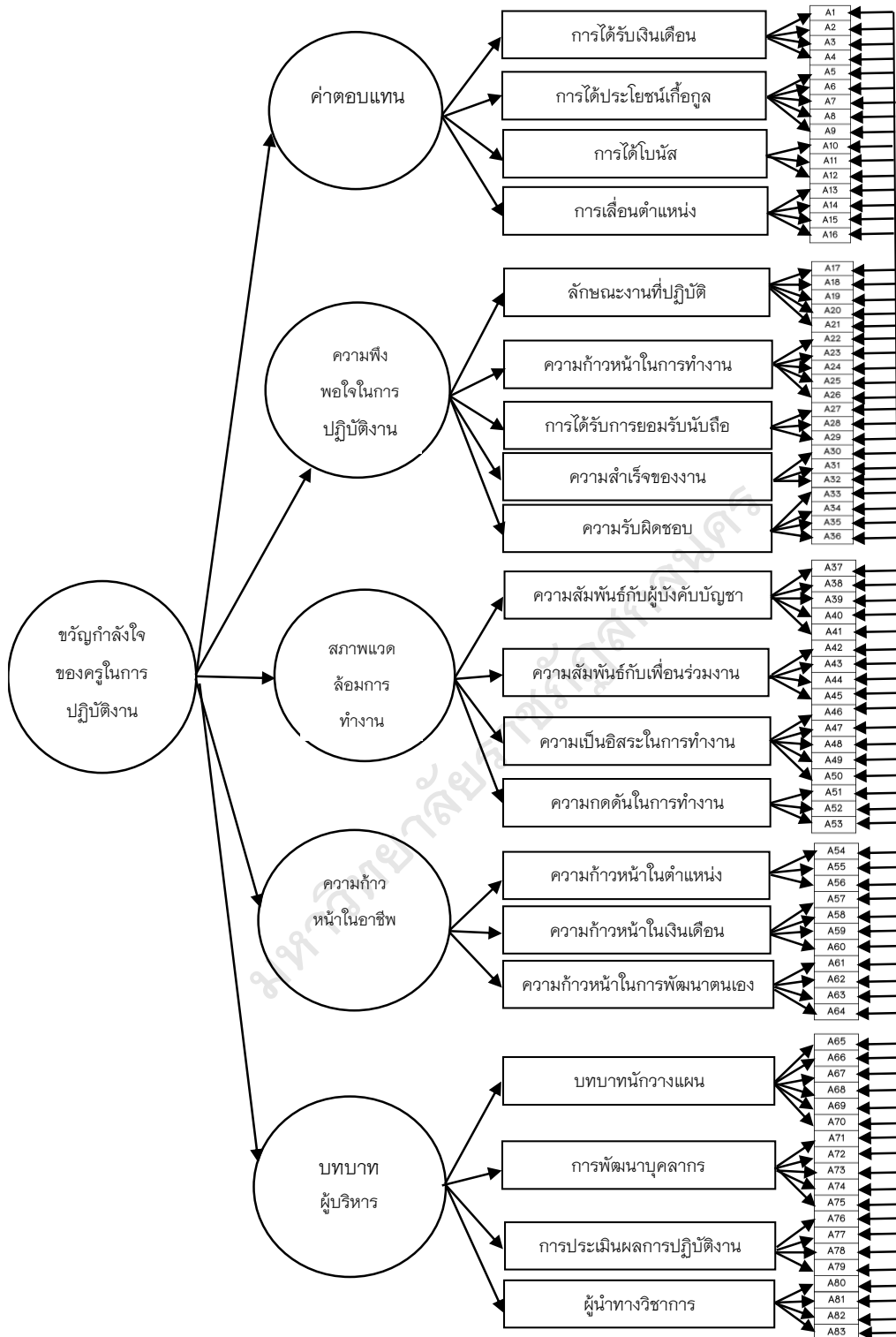
ตาราง 11 องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย นิยาม และตัวบ่งชี้ของบทบาทผู้บริหาร

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมบ่งชี้ |
|----------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| บทบาทผู้บริหาร | บทบาทนักวางแผน | ผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ปฏิบัติการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจทิศทางการทำงานในขนาด ซึ่งผู้บริหารเป็นนักวางแผนหรือผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดอย่างเป็นระบบโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร | <ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดทิศทางการทำงานอย่างเป็นระบบ 2. ตัดสินใจทิศทางการทำงานในอนาคต 3. เป็นนักวางแผนและตัดสินใจ 4. แนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 5. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน 6. มุ่งความสำเร็จขององค์กร |
| | การพัฒนาบุคลากร | กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ให้ทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจะจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงความคิดเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่แก่องค์กร บุคลากรต้องเห็นประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง จึงจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากร 2. สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย 3. จัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากร 4. เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิด 5. พัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้า |

ตาราง 11 (ต่อ)

| องค์ประกอบหลัก | องค์ประกอบย่อย | นิยาม | พฤติกรรมบ่งชี้ |
|----------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| บทบาทผู้บริหาร | การประเมินผลการปฏิบัติงาน | กระบวนการประเมินของบุคลากรเป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาบันทึกและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคคลด้านต่างๆ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติอย่างเป็นธรรม | 1.ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน 2. บันทึกและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน 3. มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ 4. มีความเป็นธรรมในการประเมิน |
| | ผู้นำทางวิชาการ | การแสดงบทบาทหน้าที่คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ | 1. พฤติกรรมแสดงถึงความสนใจทางวิชาการ 2. ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูด้านวิชาการ 3. จัดการเรียนการสอนมุ่งวิชาการ 4. ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ |

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย การได้รับเงินเดือน ประโยชน์เกื้อกูล โบนัส และการเลื่อนเงินเดือน 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อิสระในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง 5) ด้านบทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย บทบาทนักวางแผน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้นำทางวิชาการ สามารถสร้างโมเดล ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 8 โมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สมจิตร์ ไช่มุก (2554, หน้า 94) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี พบว่าอยู่ระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

พิชชาภัสส์ ธนชญ์จุฑานนท์ (2556, หน้า 108) ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่า 1) แบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง (r) .20 - .76 ค่าความเที่ยงตรงของแบบวัดด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทั้ง 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เท่ากับ 0.93 รองลงมา ได้แก่ด้านบริหารงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานด้านคำตอบแทน ความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยกย่อง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.91, 0.86, 0.84, 0.81, 0.79, 0.76, 0.70 และ 0.40 ตามลำดับ คุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.93 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค มีค่า 0.88 2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีกลุ่มงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่อง ด้านสถานการณทำงาน ด้านการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านคำตอบแทน ความมั่นคง และด้านนโยบายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 55) ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจ
 ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า
 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผล
 การศึกษาพบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน
 จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมา คือ ด้านสภาวะการทำงาน
 ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านการปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา ด้านนโยบาย
 และการบริหารที่ดีด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า
 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านลักษณะงาน และด้านเงินเดือน ตามลำดับ
 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลา
 การปฏิบัติงาน และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่าง
 กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนบุคคล
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มี เพศสถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีระดับขวัญ
 กำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อรรคพร จอมสิงห์ (2559, หน้า 70) ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจ
 ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ขวัญกำลังใจ
 ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 2) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่
 “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 3) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่
 “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามอายุ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 4) การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่
 “พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างอย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติ

เพยาร์ หมอเล็ก (2560, หน้า 94) ทำการวิจัยเรื่อง ชวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัด ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย และการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศและวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปรประสบการณ์การทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) การประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อสร้างชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ครูยังไม่พอใจในการทำงานบางอย่าง สถานศึกษาไม่พร้อม ปัญหาจากสถานการณ์ความไม่สงบขาดการทำงานเป็นทีม และการยกย่องความสำเร็จยังไม่เสมอภาค

ตอนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

2.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

ชวัญใจ ศรีทาพัทตร์ (2548, หน้า 39-40) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาใช้วัด หรือชี้สภาพของระบบการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และระบบที่ต้องการวัดเข้าด้วยกัน โดยที่ตัวแปรทุกตัวไม่จำเป็นต้องเป็นตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้จะบ่งบอกถึงสภาพรวมของระบบใด ระบบหนึ่งเหมือนกันเป็นการให้แนวคิดกว้างๆ มากกว่าจะเป็นภาพที่เฉพาะเจาะจง หรือภาพที่เป็นชิ้นส่วนของสิ่งที่เราสนใจ

สุดสวาท ประไพเพชร (2551, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนด นโยบาย การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

กมล ตราฐ (2553, หน้า 34) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ คือ ตัวแปรขององค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนาของหน่วยงานได้

เชวงศักดิ์ พฤษเทเวศ (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนด นโยบาย การวางแผนการบริหารงาน การติดตามผลการดำเนินงานและการจัดลำดับการพัฒนา

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 150) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่งค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

วิวัลย์ดา สิริชิวานันท์ (2556, หน้า 42) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ที่ชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือนำมาวัดสภาพการณ์ของสิ่งที่สนใจศึกษา ตรวจสอบซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้หลักและตัวบ่งชี้ย่อยที่อยู่ภายในแต่ละตัวบ่งชี้หลัก

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 19-20) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่บอกถึงข้อมูลที่น่ามาใช้เพื่อชี้ให้เห็นอะไรบางอย่างหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่งค่าของตัวบ่งชี้ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้ และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

วัชรภรณ์ ที่สุกะ (2557, หน้า 114) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นลักษณะของสิ่งที่ต้องการวัด หรือเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึง ลักษณะของระบบการดำเนินงาน เป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ใน ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

มังกรแก้ว ตรุณศิลป์ (2557, หน้า 26) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบที่นำมาใช้เพื่อบ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะ การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งซึ่งสารสนเทศดังกล่าวเป็น การนำข้อมูลตัวแปร ข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กับค่าของตัวบ่งชี้ สามารถแสดงหรือบ่งบอก สภาพที่ต้องการศึกษาใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินระดับผล การปฏิบัติงาน

วราพงษ์ ภูเมฆ (2558, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่แสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ ช่วงเวลาใดเวลา หนึ่ง ซึ่งสารสนเทศดังกล่าวอาจอยู่ในรูปข้อความ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ เป็นตัวเลขโดยลักษณะดังกล่าวเป็นการนำข้อมูลตัวแปร ข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน ค่าของ ตัวบ่งชี้สามารถแสดง/ระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาศึกษาเป็นองค์รวม อย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อ ประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สามารถวัดและ แปรค่าได้ เป็นสิ่งที่ใช้เพื่อบ่งบอกถึงสถานภาพ คุณภาพ หรือสะท้อนลักษณะ การดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานรวมทั้งอุปสรรคต่างๆ โดยรวม ในช่วงเวลาใดเวลา หนึ่ง ซึ่งมีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมิน สภาพที่ต้องการศึกษา

2.2 ลักษณะของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้อธิบายลักษณะของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

อารักษ์ อินทร์พยุง (2554, หน้า 86) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมี องค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นกลางเชื่อถือได้เที่ยงตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ ต้องการวัด มีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีลักษณะเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดตัดสินหรือบรรยาย ค่าของตัวบ่งชี้จากสถานะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปธรรม ได้ชัดเจน และมีความสอดคล้องกับ พันธกิจขององค์การ

วัชรภรณ์ ทีสุกะ (2557, หน้า 121) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของ ตัวบ่งชี้ที่ดีต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก เข้าใจง่าย สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของนโยบายอย่างชัดเจน มีความคุ้มค่าในการจัดทำ และสามารถใช้ในการอธิบายสถานการณ์ที่สามารถวัดและเปรียบเทียบได้ ซึ่งในทางปฏิบัติจะไม่สามารถกำหนดตัวบ่งชี้ที่เป็นมาตรฐานได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการใช้เป็นหลัก

ภคพล อนุรักษเลขา (2558, หน้า 19-20) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบหลัก ที่สำคัญคือ มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด บ่งชี้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง มีความเที่ยง บ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกัน มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง มีความไว และสะดวกต่อการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ และตัวบ่งชี้ที่ดีควรมีการพัฒนาอยู่เสมอ และพิสูจน์ได้ในเชิงทฤษฎีสอดคล้องกับเชิงประจักษ์ตามที่ปรากฏ

สรุปได้ว่า ลักษณะของตัวบ่งชี้ ความเป็นกลางเชื่อถือได้เที่ยงตรง ต้องสามารถวัดผลได้โดยตรง ไม่ยุ่งยาก มีความชัดเจนเข้าใจง่าย มีความตรงตามเนื้อหาประเด็นที่ต้องการวัด มีความเที่ยง สามารถตัดสินหรือบรรยาย ค่าของตัวบ่งชี้จากสภาวะที่เป็นอยู่หรือเป็นรูปธรรม ได้ชัดเจน

2.3 ประเภทของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึงประเภทของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551, หน้า 20-21) ได้สรุปจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ ได้ดังนี้ คือ

1. ประเภทที่จัดตามทฤษฎีระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output indicators) ซึ่งรวมตัวบ่งชี้ที่แสดงผลลัพธ์ ผลกระทบที่เกิดขึ้นในระบบด้วย
2. ประเภทที่จัดตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ การสร้างพัฒนาตัวบ่งชี้ จะต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ด้วยลักษณะของการให้นิยามที่แตกต่างกัน จึงทำให้นักวิชาการแบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective indicators) และตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective indicators)
3. ประเภทที่จัดตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้แทน (Representative indicators) ตัวบ่งชี้แยกย่อย (Disaggregate indicators) และตัวบ่งชี้รวม หรือตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite indicators)

4. ประเภทที่จัดตามลักษณะตัวบ่งชี้ย่อย ที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้รวม แบ่งได้หลายวิธี เช่น

4.1 จัดตามระบบการวัด ได้แก่ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal indicators) ตัวบ่งชี้เรียงลำดับ (Ordinal indicators) ตัวบ่งชี้ช่วง (Interval indicators) ตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio indicators) ตัวบ่งชี้ที่สร้างจากตัวบ่งชี้ย่อยระดับใด จะมีการวัดตามระดับตัวแปรนั้นด้วย

4.2 จัดตามประเภทของตัวแปร ได้แก่ ตัวบ่งชี้สต็อก (Stocks indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะหรือปริมาณของระบบการผลิต ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง และตัวบ่งชี้ฟลิวไฮล (Flows indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสถานะที่เป็นพลวัตในระบบการผลิต ณ จุดเวลาใดช่วงหนึ่ง

4.3 จัดตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้ที่เป็นค่าสถิติบอกลักษณะการกระจายของข้อมูล เช่น สัมประสิทธิ์การกระจายและตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non - distributive indicators) สร้างจากตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ หรือค่าสถิติบอกลักษณะค่ากลาง เช่น ค่าเฉลี่ยหรือค่าสถิติประเภทร้อยละ อัตราส่วน

5. ประเภทที่จัดตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute indicators) ค่าของตัวบ่งชี้จะบอกปริมาณที่แท้จริงและมีความหมายในตัวเอง ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio indicators) ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณที่ต้องแปลความหมายเทียบกับค่าอื่น ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ใช้เปรียบเทียบได้เฉพาะระบบที่มีขนาดหรือศักยภาพเท่าเทียมกัน ถ้ามีขนาดหรือศักยภาพไม่เท่าเทียมกันควรใช้ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ในการเปรียบเทียบ

6. ประเภทที่จัดตามมาตรฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม (Norm-reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ (Criterion reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ตัวบ่งชี้อิงตนเอง (Self-reference indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุด หรือช่วงเวลาที่แตกต่างกันเป็นตัวบ่งชี้ที่บอกถึงความเปลี่ยนแปลงหรือระดับการพัฒนา

อารักษ์ อินทร์พยุง (2554, หน้า 86) กล่าวว่า ในการจัดแยกประเภทของ ตัวบ่งชี้ สามารถ จัดแยกตามวิธีและเกณฑ์ ได้ 7 ประเภท คือ แยกตามทฤษฎีระบบ จัดแยกตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ จัดแยกตามวิธีการสร้าง จัดแยกตามลักษณะตัวแปร ที่ใช้สร้าง จัดแยกตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ จัดแยกตามมาตรฐานการเปรียบเทียบ ในการแปลความหมาย และจัดแยกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, หน้า 151) กล่าวว่า การจำแนกประเภทของ ตัวบ่งชี้ จำแนกตามการนำไปใช้งานตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ จะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะจำแนก ประเภทของตัวบ่งชี้เป็นแบบใดก็มีหัวข้อหรือประเด็นที่ซ้ำกันหรือคล้ายกันหรือเชื่อมโยงถึง กันแล้วแต่ผู้จำแนกจะให้ความสำคัญหรือมองเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นหลัก

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้มีหลายประเภทและหลายชนิด ในการจัดแยกประเภทของ ตัวบ่งชี้ต่างๆ สามารถจัดแยกได้หลากหลายขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ที่ใช้ หรือจำแนก ประเภทของตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษา และการใช้ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ จึงจะจัดแยก ประเภทได้อย่างถูกต้อง

2.4 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

ประยูร เจริญสุข (2552, หน้า 22) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้จะให้สารสนเทศเป็น องค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบเกณฑ์ หรือใช้ใ้ การประเมิน ตัวบ่งชี้มักจะถูกพัฒนาขึ้นโดยมี จุดมุ่งหมาย คือ เพื่อกำหนดนโยบายและ วัตถุประสงค์เพื่อการกำกับหรือประเมินระบบการศึกษาในปัจจุบันนักการศึกษามักจะนำ ตัวบ่งชี้มาใช้ในสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา

กมล ตราฐ (2553, หน้า 42) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ มากต่อการบริหารและการวิจัย ซึ่งในด้านการบริหารตัวบ่งชี้การศึกษาใช้ในการ กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในเรื่องของการแสดงความ รับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ การประกันคุณภาพ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน พัฒนาในด้านการวิจัยตัวบ่งชี้การศึกษา ช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปร เพียงตัวเดียว

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 173) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์มากต่อการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ใช้ในการกำกับติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาอีกด้วย

ภักพล อนุรักษ์เลขา (2558, หน้า 21) กล่าวว่า ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา คือ ช่วยให้เราได้สารสนเทศ ที่สามารถนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา และใช้ในการวางแผนการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลตามต้องการ อีกทั้งยังใช้เพื่อกำกับดูแลและประเมินระบบการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีประโยชน์ทางการศึกษาและการวิจัย โดยเฉพาะในด้านทางการบริหาร ตัวบ่งชี้การศึกษาเป็นประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ รวมทั้งการจัดลำดับจำแนกประเภทของระบบการศึกษานอกจากนี้ยังใช้ประโยชน์ในด้านการวิจัยอีกด้วย

2.5 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้

มีนักวิชาการได้ให้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551, หน้า 27-31) ได้สรุปขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่า มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์อะไร และอย่างไร เนื่องจากวัตถุประสงค์สำคัญในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ บรรยายสภาพของระบบ การแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบและการเปรียบเทียบระบบกับเกณฑ์ รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนจะส่งผลให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพสูง และเป็นประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ นิยามของตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นจะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่จะต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ วิธีการนิยามตัวบ่งชี้ทำได้ 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติการ (Pragmatic definition) ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้วมีฐานข้อมูล หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากตัวแปรย่อยๆ หลายตัวไว้แล้ว นักวิจัยเพียงแต่ให้วิจารณ์ญาณคัดเลือกตัวแปรจากฐานข้อมูล แล้วนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการที่อาศัยการตัดสินใจและประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น จึงอาจได้นิยามที่ลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ ไม่ค่อยมีผู้นำมาใช้ เนื่องจากมีจุดอ่อนมากกว่าวิธีอื่น แต่ถ้าหากมีความจำเป็นต้องใช้ นักวิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อน โดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปรและกำหนดนิยาม

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical definition) ทำได้ 2 แบบ แบบแรกใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย แบบที่สอง ใช้ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนการคัดเลือกตัวแปร และกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัวจะใช้ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ผู้เชี่ยวชาญประกอบการตัดสินใจ

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical definition) นิยามเชิงประจักษ์ มีลักษณะที่ใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้ โดยมีทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัว ที่จะนำมารวมกันในการพัฒนา ตัวบ่งชี้ไม่ได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนิยามแบบนี้มีความเหมาะสมและเป็นที่นิยมใช้กันมาจนถึงทุกวันนี้

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล เป็นการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ประกอบด้วย การสร้างเครื่องมือสำหรับวัด การทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ เป็นการสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้ โดยนำตัวแปรที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยการใช้วิธีการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อย และรวมตัวแปรตามนิยามตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น โดยจะตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) ความเชื่อถือได้ (Credibility) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพนั้น ควรจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้ ต้องสามารถบอกถึงสถานะและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือสภาพปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ทันเวลา สามารถแก้ปัญหาได้อย่างทัน่วงที

2. ควรตรงกับความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของการใช้งาน ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายไม่ควรจะมีลักษณะเป็นแบบเดียวกันกับตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการบรรยายสภาพของระบบ แต่อาจมีตัวบ่งชี้ย่อยบางตัวเหมือนกันได้

3. ควรมีความสัมพันธ์ตามคุณสมบัติของการวัด คือ มีความเที่ยง ความตรง ความเป็นปรนัย และใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งคุณสมบัติข้อนี้มีความสำคัญมาก

4. ควรมีเกณฑ์การวัด (Measurement) ที่มีความเป็นกลาง ความเป็นทั่วไปและให้สารสนเทศเชิงปริมาณที่ใช้เปรียบเทียบกันได้ ไม่ว่าจะเป็น การเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด เปรียบเทียบระหว่างเขตในประเทศใดประเทศหนึ่งหรือ เปรียบเทียบระหว่างประเทศ

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริบท และนำเสนอรายงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้ว นักวิจัยต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับ

บริบท (Context) แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างกว้างขวาง

ไสว พลพุทธา (2557, หน้า 39) กล่าวว่า การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ มีวิธีการและจุดมุ่งหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ การจะเลือกใช้วิธีการใดนั้นสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการ เช่น การสร้างตัวบ่งชี้ความก้าวหน้า การสร้างตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ การสร้างตัวบ่งชี้โดยใช้อิงปทัส และการพัฒนาตัวบ่งชี้ การศึกษาโดยการนิยามเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยการนิยามตามทฤษฎี การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์

ภัคพล อนุรักษเลขา (2558, หน้า 26) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูลการสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ตลอดจนการนำตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นไปใช้

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้มีขั้นตอนที่สำคัญคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการจัดเข้าบริบทและการนำเสนอรายงาน ซึ่งมีวิธีการและจุดมุ่งหมายแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

อารักษ์ อินทร์พยุง (2554, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผลวิจัยพบว่า 1) ตัวบ่งชี้การจัดการศึกษานอกระบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย 92 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลัก ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษามี 2 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความสอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษา 11 ตัวบ่งชี้ และหลักการจัดการศึกษานอกระบบเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 6 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลัก ผลที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนมี 6 องค์ประกอบย่อย 23 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ทักษะในการแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเอง 5 ตัวบ่งชี้ เจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ 4 ตัวบ่งชี้ ความรู้พื้นฐานและความสามารถที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4 ตัวบ่งชี้

การประกอบอาชีพบนพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ 4 ตัวบ่งชี้ ความรู้พื้นฐานและความสามารถในการเชื่อมต่อการเรียนรู้ 4 ตัวบ่งชี้ การประกอบอาชีพบนพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ 4 ตัวบ่งชี้ การใช้ทักษะชีวิตจัดการปัญหาและสิ่งท้าทาย 3 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาสังคมและชุมชน 3 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลัก กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ มี 3 องค์ประกอบย่อย 33 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การวางแผนหลักสูตร 9 ตัวบ่งชี้ การนำหลักสูตรไปใช้ 22 ตัวบ่งชี้ และการประเมินหลักสูตร 2 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบหลัก ปัจจัยเกื้อหนุนจัดการศึกษา มี 6 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ภาควิชา 3 ตัวบ่งชี้ สื่อและแหล่งเรียนรู้ 6 ตัวบ่งชี้ เทคโนโลยีและสารสนเทศ 2 ตัวบ่งชี้ การมีส่วนร่วมของชุมชน 3 ตัวบ่งชี้ การประกันคุณภาพการศึกษา 2 ตัวบ่งชี้ และการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา 3 ตัวบ่งชี้

ปารวี เจริญยศ (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลัก ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ (.88) องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ (.75) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ (.74) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (.71) และองค์ประกอบด้านองค์การ (.68) ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก จะต้องปฏิบัติตามตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 87 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติไค - สแควร์ (Chi - Square) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบ พบว่า โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $\chi^2 = 18.20$, $p = .99$, $GFI = 1.00$, $AGFI = .99$

วันเพ็ญ นันทะศรี (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้จำแนกเป็น การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาครูปฐมวัย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) โมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) เท่ากับ 1.25 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 4 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ 0.869 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 (Chi - Square = 1.25 df = 4 ค่า p = 0.869 ค่า GFI = 1.00 ค่า AGFI = 0.99 ค่า RMSEA = 0.000) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สุเทพ ปาลสาร (2555, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 69 ตัวบ่งชี้ พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค - สแควร์ เท่ากับ 16.79 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 33 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

วิวัลย์ดา สิริชีวานันท์ (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุขการวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์และความไว 1) ตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุขมี 52 ตัวบ่งชี้ย่อยใน 5 ตัวบ่งชี้หลัก ดังนี้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มี 7 ตัวบ่งชี้ย่อย การเป็นแบบอย่างที่ดี มี 9 ตัวบ่งชี้ย่อย การพัฒนาตนเองมี 11 ตัวบ่งชี้ย่อย การทำงานเป็นทีม มี 11 ตัวบ่งชี้ย่อย การสร้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มมี 14 ตัวบ่งชี้ย่อย 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกันโดยมีค่าสถิติบ่งชี้ คือ $\chi^2 = 2060.10$, $df = 1145$, $p=0.076$, $GFI = 0.97$, $AGFI = 0.95$ และ $RMSEA = 0.03$ 3) ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงประจักษ์และความไวของตัวบ่งชี้ เมื่อนำตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักวิทยากรกระบวนการในงานสาธารณสุขไปทดลองใช้กับกลุ่มที่รู้จักตัวบ่งชี้ มีสมรรถนะสูง จำนวน 20 คน และกลุ่มที่มีสมรรถนะต่ำ จำนวน 20 คน โดยการตัดสินใจของผู้ประเมินจำนวน 3 คน

จารุภัทร บุญส่ง (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบหลักและมี 12 องค์ประกอบย่อย 50 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ การพัฒนานักเรียน มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางการสอน พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 7.24$ $df = 17$ $p - value = 0.98$ $GFI = 1.00$ $AGFI = 0.99$ $RMSEA = 0.00$

นฤชล ไหลงาม (2556, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า

20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค - สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 48.39 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 41 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ 0.20 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.016 3)

องค์ประกอบหลักมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบทุกตัวบ่งชี้

ยุพิน อินธิแสง (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า 1) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 17 องค์ประกอบย่อย และ 70 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการพัฒนานักเรียน จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ บรรยากาศของโรงเรียน จำนวน 22 ตัวบ่งชี้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 70.81 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 71 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p-value) เท่ากับ 0.484 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 596.69 (Chi-square = 70.81, df = 71, P = 0.484, GFI = .98, AGFI = .96, RMSEA = 0.000, CN = 596.69) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ มีค่าตั้งแต่ 0.53 – 0.83 3) การสร้างคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ศักดิ์รินทร์ ภาติ (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้

การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก 9 องค์ประกอบย่อย และ 62 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านก่อนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ ด้านระหว่าง การจัดการเรียนรู้ จำนวน 24 ตัวบ่งชี้ และด้านหลังการจัดการเรียนรู้ จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้าง การปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค - สแควร์ (Chi - square) เท่ากับ 14.53 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 17 ค่านัยสำคัญ ทางสถิติ (p - value) เท่ากับ .62 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 และค่าความ คลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00 (Chi - square = 14.53, df = 17, ค่า P = .62, ค่า GFI = .99, ค่า AGFI = .98, ค่า RMSEA = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

Ashworth & Harvey (1994, pp. 7-14) ทำการวิจัย เรื่อง ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต พบว่า มีองค์ประกอบ ด้านปัจจัยตัวบ่งชี้ ด้านการจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและด้านผลผลิตรวม 7 องค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1) ด้านอาจารย์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 9 ดัชนี 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกการจัดการศึกษาศูนย์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 10 ดัชนี 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 6 ดัชนี 4) ด้านการสอน และการเรียนรู้ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 12 ดัชนี 5) มาตรฐานผลสัมฤทธิ์ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านการจัดการและการควบคุมคุณภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 11 ดัชนี และ 7) ด้านนิสิต/นักศึกษามีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี

Joseph & Joseph (1997, pp. 15-21) ทำการวิจัย เรื่ององค์ประกอบที่เป็น ตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับ ความสำคัญจากมากที่สุด ได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 2) ด้าน โอกาสของอาชีพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 2 ดัชนี 3) ด้านโปรแกรมการศึกษา มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 4 ดัชนี 4) ด้านค่าใช้จ่ายและเวลา มีตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวน 3 ดัชนี 5) ด้านลักษณะทางกายภาพ มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 3 ดัชนี 6) ด้านที่ตั้งของ สถาบัน มีตัวบ่งชี้คุณภาพ จำนวน 2 ดัชนี และ 7) ด้านอื่น ได้แก่ อิทธิพลของครอบครัว และกลุ่มเพื่อน อิทธิพลคำพูดที่มาจากคนทั่วไป

Hughes & Holbrook (1998, pp. 17–20) ทำการวิจัย เรื่องการวัด และการจัด
 ความรู้ : ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมขององค์การ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 คน ในบริษัท
 โคลัมเบีย พบว่า ตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ในองค์การ มี 7 องค์ประกอบคือภาวะผู้นำ
 การวัดผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ การดำเนินการตามกลยุทธ์
 ความร่วมมือในการทำงานและการพยากรณ์แนวโน้มซึ่งการค้นพบนี้้องค์การสามารถ
 นำไปใช้ประโยชน์ในการประเมินการจัดการความรู้ในองค์การได้เป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้โดยทั่วไปใช้วิธีการหลักๆ 2 วิธี
 ด้วยกัน คือ 1) การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 วิธีที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้
 เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นอกจากนี้ยัง
 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้จะเป็นมาตรวัดที่ใช้วัดอัตราหรือระดับของผลการปฏิบัติงานของ
 สถานศึกษา หรือตัวบุคคลว่าอยู่ในระดับใด และสามารถแสดงระดับของประสิทธิภาพ
 ปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือตัวบุคคลได้ รวมทั้ง ยังใช้เพื่อการตรวจสอบ และประเมินผล
 ย้อนกลับประสิทธิภาพในการบริหาร และการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีอีกด้วย สำหรับใน
 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์
 องค์ประกอบเชิงยืนยัน และทำการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล
 ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นด้วยโปรแกรม LISREL