

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ พัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดที่กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ชี้วัดที่กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการนำเสนอเป็นลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดที่กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดที่กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างชี้วัดที่กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ชี้วัดที่กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ชี้วัดที่กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สะดวกในการทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 อักษรย่อที่ใช้แทนองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย

1. CPS แทน องค์ประกอบหลัก ด้านค่าตอบแทน
 - SLR แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 การได้รับเงินเดือน
 - BNF แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล
 - BNS แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การได้โบนัส
 - PRM แทน องค์ประกอบย่อยที่ 4 การเลื่อนตำแหน่ง
2. STF แทน องค์ประกอบหลัก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - WPT แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - PRG แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความก้าวหน้าในการทำงาน
 - RSP แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การได้รับการยอมรับนับถือ
 - SCS แทน องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความสำเร็จของงาน
 - RPB แทน องค์ประกอบย่อยที่ 5 ความรับผิดชอบ
3. EVM แทน องค์ประกอบหลัก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - SPV แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - WKM แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - FDW แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความเป็นอิสระในการทำงาน
 - PRS แทน องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความกดดันในการทำงาน
4. CAR แทน องค์ประกอบหลัก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
 - PST แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
 - PIS แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน
 - DLM แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

5. ECR แทน องค์ประกอบหลัก ด้านบทบาทผู้บริหาร
 PLN แทน องค์ประกอบย่อยที่ 1 บทบาทนักวางแผน
 PSN แทน องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาบุคลากร
 PFM แทน องค์ประกอบย่อยที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ADL แทน องค์ประกอบย่อยที่ 4 ผู้นำทางวิชาการ

1.2 อักษรย่อที่ใช้แทนตัวบ่งชี้ จำนวน 85 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

- A1 แทน ท่านมีรายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่าง
เหมาะสม
- A2 แทน ท่านมีรายได้ประจำที่จ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือน
- A3 แทน ท่านได้รับเงินในรูปแบบการจ่ายที่แน่นอน
- A4 แทน ท่านได้รับเงินในช่วงระยะเวลาในการจ่ายแต่ละครั้งชัดเจน
- A5 แทน ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้เพื่อตอบสนองความ
ต้องการอย่างเหมาะสม
- A6 แทน ท่านได้รับความสะดวกสบายจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้
- A7 แทน ท่านมีความพอใจ กับความสมดุลระหว่างงานกับคุณภาพ
ชีวิตในปัจจุบัน
- A8 แทน ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากสวัสดิการอื่น ที่รัฐจัดให้
- A9 แทน ท่านได้รับการสนับสนุนค่าที่พัก ค่าเดินทาง อย่างเหมาะสม
- A10 แทน ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้เป็นกรณีพิเศษ
อย่างเหมาะสม
- A11 แทน ท่านได้รับบำเหน็จรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือนและ
สวัสดิการ
- A12 แทน ท่านพึงพอใจกับการได้รับโบนัสในการปฏิบัติงานที่รัฐจัดให้
- A13 แทน ท่านมีความพอใจกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้น
จากเดิม
- A14 แทน ท่านพอใจกับบำเหน็จความชอบจากการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพ
- A15 แทน ท่านได้เลื่อนตำแหน่งเป็นการตอบแทนความดีความชอบ
จากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม





	A16	แทน	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมิน
ของตัวเอง	A17	แทน	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
ความสนใจ	A18	แทน	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดและ
	A19	แทน	ท่านมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ
	A20	แทน	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
	A21	แทน	ท่านสามารถตัดสินใจทำงานได้ด้วยตนเอง
	A22	แทน	ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน
	A23	แทน	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
	A24	แทน	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานและได้รับ
การยอมรับนับถือ			
ต่อเนื่อง	A25	แทน	ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่าง
สม่ำเสมอ	A26	แทน	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานอย่าง
องค์กร	A27	แทน	ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับเชื่อถือไว้วางใจจาก
เพื่อนร่วมงาน	A28	แทน	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และ
สม่ำเสมอ	A29	แทน	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ อย่างต่อเนื่องและ
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	A30	แทน	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุ
อาจเกิดขึ้นภายหลังได้	A31	แทน	ท่านสามารถแก้ปัญหา และมีแนวทางป้องกันปัญหาที่
	A32	แทน	ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

	A33	แทน	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ
	A34	แทน	ท่านมีความเอาใจใส่ ไม่ละเลยหรือทิ้งงานที่รับมอบหมาย
	A35	แทน	ท่านยอมรับผลจากการกระทำของตนเองได้
	A36	แทน	ท่านสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
	A37	แทน	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
	A38	แทน	ท่านได้รับการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการทำงาน
	A39	แทน	ท่านได้รับความใกล้ชิดและความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา
	A40	แทน	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ตัวเอง
	A41	แทน	ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน
	A42	แทน	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน
	A43	แทน	ท่านได้รับความจริงใจ และความเข้าใจต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน
	A44	แทน	ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน
	A45	แทน	ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างมีความสุข
	A46	แทน	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน
	A47	แทน	ท่านไม่ได้ถูกครอบงำในงานของตนเอง
	A48	แทน	ท่านปฏิบัติงานตามที่ตนเองคิดและทำงานตรงตามความต้องการ
	A49	แทน	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขในการทำงาน
	A50	แทน	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง

ปกดี	A51	แทน ท่านเคยประสบความเครียดหรือสภาวะการทำงานที่ไม่
	A52	แทน ท่านเคยถูกกดดันทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้
ผลผลิต	A53	แทน ท่านเคยขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ จนส่งผลต่อคุณภาพ
	A54	แทน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
	A55	แทน ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น
	A56	แทน ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน
	A57	แทน ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม
	A58	แทน ท่านได้ค่าตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงานรอบ
ปีที่ผ่านมา	A59	แทน ท่านได้รับเงินเดือนสูงขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
	A60	แทน ท่านปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจต่อการทำงาน
	A61	แทน ท่านมีความรู้ ความสามารถที่ดีขึ้น
	A62	แทน ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ และสังคมที่ดี
ขึ้น	A63	แทน ท่านมีการพัฒนาตนเองในการเพิ่มศักยภาพ
ในการทำงาน	A64	แทน ท่านได้พัฒนาตนเองจนเกิดผลประโยชน์ทั้งองค์กรและ
ตนเอง	A65	แทน ผู้บริหารได้กำหนดทิศทางการทำงานอย่างเป็นระบบ
	A66	แทน ผู้บริหารได้ตัดสินใจทิศทางการทำงานในอนาคต
	A67	แทน ผู้บริหารเป็นนักวางแผนและเป็นผู้ตัดสินใจอย่างเหมาะสม
	A68	แทน ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ
	A69	แทน ผู้บริหารมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
	A70	แทน ผู้บริหารมุ่งพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร
	A71	แทน ผู้บริหารจัดกระบวนการเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากร		

- A72 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
- A73 แทน ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- A74 แทน ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงคิดให้เกิดสิ่งใหม่
- A75 แทน ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้า
- A76 แทน ผู้บริหารมีการประเมินจากผู้ใต้บัญชาอย่างเป็นระบบ
- A77 แทน ผู้บริหารมีการบันทึกและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- A78 แทน ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ
- A79 แทน ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการประเมิน
- A80 แทน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจทางวิชาการ
- A81 แทน ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครูในการจัดการเรียนการสอน
- A82 แทน ผู้บริหารเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
- A83 แทน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จตามศักยภาพของผู้เรียน

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- Skew แทน ค่าที่ใช้วัดความเบ้ของโค้งความถี่ ว่าโค้งปกติหรือโค้งเบ้ซ้ายหรือโค้งเบ้ขวา
- Kur แทน ค่าที่ใช้วัดความสูงของโค้งปกติ
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
- χ^2 แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (chi-square)
- df แทน องศาอิสระ (degree of freedom)
- ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม
	(goodness of fit index)		
	AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่
	ปรับแก้แล้ว		(adjusted goodness of fit index)
	RMSEA	แทน	ดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณ
	ค่าพารามิเตอร์		(root mean square error of approximation)
	b	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ
	SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
	ของน้ำหนักองค์ประกอบ		
	e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (error)
	ของตัวบ่งชี้		
		แทน	ตัวบ่งชี้ (ตัวแปรที่สังเกตได้)
		แทน	องค์ประกอบย่อย (ตัวแปรแฝง)
		แทน	องค์ประกอบหลัก (ตัวแปรแฝง)
		แทน	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบหลักจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการศึกษารูปดังตาราง 15-16

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ชี้วัดความสำเร็จ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23

ข้อ	ขั้วญก่าล้งใจในการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ (n = 5)	
		เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)
องค์ประกอบที่ 1 ด้านค่าตอบแทน			
1	การได้รับเงินเดือน	100	-
2	การได้ประโยชน์เกื้อกูล	100	-
3	การได้โบนัส	80	20
4	การเลื่อนตำแหน่ง	100	-
องค์ประกอบที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน			
1	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	100	-
2	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	100	-
3	ความเป็นอิสระในการทำงาน	100	-
4	ความกดดันในการทำงาน	80	20
องค์ประกอบที่ 3 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			
1	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	100	-
2	ความก้าวหน้าในการทำงาน	100	-
3	การได้รับการยอมรับนับถือ	100	-
4	ความสำเร็จของงาน	100	-
5	ความรับผิดชอบ	100	-
องค์ประกอบที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ			
1	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	100	-
2	ความก้าวหน้าในเงินเดือน	100	-
3	ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	100	-
องค์ประกอบที่ 5 ด้านบทบาทผู้บริหาร			
1	บทบาทนักวางแผน	100	-
2	การพัฒนาบุคลากร	100	-
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	100	-
4	ผู้นำทางวิชาการ	100	-

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์ประกอบในร่างตัวบ่งชี้
 ชำนาญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 23

ตาราง 16 ผลการศึกษาตัวบ่งชี้ชำนาญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจากการวิเคราะห์
 เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการสังเคราะห์เอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
1. ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1.1 การได้รับเงินเดือน 1.2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล 1.3 การได้โบนัส 1.4 การเลื่อนตำแหน่ง	1. ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1.1 การได้รับเงินเดือน 1.2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล 1.3 การได้โบนัส 1.4 การเลื่อนตำแหน่ง	1. ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 1.1 การได้รับเงินเดือน 1.2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล 1.3 การได้โบนัส 1.4 การเลื่อนตำแหน่ง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย 2.1 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน 2.3 ความเป็นอิสระ ในการทำงาน 2.4 ความกดดัน ในการทำงาน	2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย 2.1 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน 2.3 ความเป็นอิสระ ในการทำงาน 2.4 ความกดดันในการทำงาน	2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย 2.1 ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน 2.3 ความเป็นอิสระ ในการทำงาน 2.4 ความกดดัน ในการทำงาน
3. ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3.2 ความก้าวหน้า ในการทำงาน 3.3 การได้รับการ ยอมรับนับถือ 3.4 ความสำเร็จของงาน 3.5 ความรับผิดชอบ	3. ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3.2 ความก้าวหน้า ในการทำงาน 3.3 การได้รับการ ยอมรับนับถือ 3.4 ความสำเร็จของงาน 3.5 ความรับผิดชอบ	3. ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3.2 ความก้าวหน้า ในการทำงาน 3.3 การได้รับการ ยอมรับนับถือ 3.4 ความสำเร็จของงาน 3.5 ความรับผิดชอบ

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลการวิเคราะห์
<p>4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย</p> <p>4.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</p> <p>4.2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน</p> <p>4.3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</p>	<p>4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย</p> <p>4.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</p> <p>4.2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน</p> <p>4.3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</p>	<p>4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย</p> <p>4.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</p> <p>4.2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน</p> <p>4.3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง</p>
<p>5. ด้านบทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย</p> <p>5.1 บทบาทนักวางแผน</p> <p>5.2 การพัฒนาบุคลากร</p> <p>5.3 การประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>5.4 ผู้นำทางวิชาการ</p>	<p>5. ด้านบทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย</p> <p>5.1 บทบาทนักวางแผน</p> <p>5.2 การพัฒนาบุคลากร</p> <p>5.3 การประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>5.4 ผู้นำทางวิชาการ</p>	<p>5. ด้านบทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย</p> <p>5.1 บทบาทนักวางแผน</p> <p>5.2 การพัฒนาบุคลากร</p> <p>5.3 การประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>5.4 ผู้นำทางวิชาการ</p>

จากตาราง 16 ผลการศึกษาตัวเองซึ่งวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า

1. ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย การได้รับเงินเดือน การได้ประโยชน์ เกื้อกูลการได้โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน
3. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

5. ด้านบทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย บทบาทนักวางแผน การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและค่าสถิติพื้นฐานความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 500 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ แสดงสถานภาพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เป็นความถี่และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 17 ความถี่และร้อยละของข้อมูล สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	199	39.80
2. หญิง	301	60.20
รวม	500	100
2. สถานภาพตำแหน่ง		
1. ครู	394	78.80
2. ครูผู้ช่วย	38	7.60
3. ครูอัตราจ้าง	40	8.00
4. พนักงานราชการ	28	5.60
รวม	500	100

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	345	69.00
2. ปริญญาโท	142	28.40
3. ปริญญาเอก	13	2.60
รวม	500	100
4. ประสบการณ์ทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	146	29.20
2. 6-10 ปี	152	30.40
2. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	202	40.40
รวม	355	100

จากตาราง 17 พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 เป็นเพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 เมื่อพิจารณาสถานภาพตำแหน่งพบว่าตำแหน่งครู มีจำนวนมากที่สุดคือ 394 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 และน้อยที่สุดคือตำแหน่งพนักงานราชการ มี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษาพบว่าระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 69 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานอายุมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40

**2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 23 โดยรวม

ลำดับ ที่	องค์ประกอบหลัก	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
1	ด้านค่าตอบแทน	3.81	0.50	-1.06	1.32	มาก
2	ด้านความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	4.22	0.41	-1.06	1.32	มาก
3	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.13	0.42	-0.11	-0.63	มาก
4	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.15	0.51	-0.84	1.33	มาก
5	ด้านบทบาทผู้บริหาร	4.19	0.54	-1.21	2.62	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$,
S.D. = 0.41) ด้านบทบาทผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.54) ด้านสภาพแวดล้อม
การทำงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.42) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.50)

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะ
เบ้ซ้าย (หากค่า skewness > 0 แสดงว่า เบ้ขวา, skewness < 0 แสดงว่า เบ้ซ้าย และ
skewness = 0 แสดงว่า สมมาตร) และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลด้าน
ค่าตอบแทน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
ด้านบทบาทผู้บริหาร มีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานมีลักษณะ
โด่งน้อยกว่าปกติ (หากค่า kurtosis > 0 แสดงว่า โด่งมากกว่าปกติ, kurtosis < 0 แสดงว่า
โด่งน้อยกว่าปกติ และ kurtosis = 0 แสดงว่า โด่งปกติ) แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมี
ลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านค่าตอบแทน

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบหลักที่ 1 ด้านค่าตอบแทน						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การได้รับเงินเดือน						
1	ท่านมีรายได้ประจำเป็น ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม	4.28	0.68	-0.58	0.17	มาก
2	ท่านมีรายได้ประจำที่จ่ายเป็นราย เดือนทุกเดือน	4.23	0.64	-0.67	1.42	มาก
3	ท่านได้รับเงินในรูปแบบการจ่ายที่ แน่นอน	4.27	0.71	-0.72	0.22	มาก
4	ท่านได้รับเงินในช่วงระยะเวลาใน การจ่ายแต่ละครั้งชัดเจน	4.25	0.66	-0.59	0.33	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	0.47	-0.61	0.66	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การได้ประโยชน์เกื้อกูล						
5	ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้ เพื่อตอบสนองความต้องการ อย่างเหมาะสม	4.27	0.75	-1.01	1.46	มาก
6	ท่านได้รับความสะดวกสบายจาก สวัสดิการที่รัฐจัดให้	4.09	0.69	-0.70	1.69	มาก
7	ท่านมีความพอใจ กับความ สมดุลระหว่างงานกับคุณภาพ ชีวิตในปัจจุบัน	4.12	0.74	-0.61	0.70	มาก
8	ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจาก สวัสดิการอื่น ที่รัฐจัดให้	4.08	0.73	-0.54	0.36	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
9	ท่านได้รับการสนับสนุนค่าที่พัก ค่าเดินทาง อย่างเหมาะสม	3.94	0.94	-0.91	0.90	มาก
รวมเฉลี่ย		4.10	0.60	-1.12	2.00	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การได้รับโบนัส						
10	ท่านได้รับเงินรางวัลตอบแทนที่ รัฐจ่ายให้เป็นกรณีพิเศษอย่าง เหมาะสม	3.83	1.06	-1.13	0.92	มาก
11	ท่านได้รับบำเหน็จรางวัล นอกเหนือจากเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.68	1.14	0.98	0.23	มาก
12	ท่านพึงพอใจกับการได้รับโบนัส ในการปฏิบัติงานที่รัฐจัดให้	3.73	1.21	-0.88	-0.04	มาก
รวมเฉลี่ย		3.75	1.03	-1.19	0.62	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การเลื่อนตำแหน่ง						
13	ท่านมีความพอใจกับการเปลี่ยน แปลงตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิม	4.18	0.74	-0.80	1.16	มาก
14	ท่านพอใจกับบำเหน็จ ความชอบจากการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	4.01	0.84	-0.88	1.14	มาก
15	ท่านได้เลื่อนตำแหน่งเป็นการ ตอบแทนความดีความชอบจาก การปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4.04	0.90	-0.76	-0.89	มาก
16	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามผลการประเมิน	4.10	0.82	-0.89	1.21	มาก
รวมเฉลี่ย		4.08	0.68	-1.20	2.00	มาก
รวมเฉลี่ยด้านค่าตอบแทน		3.81	0.50	-1.06	1.32	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 องค์ประกอบหลัก ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับเงินเดือน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.47) การได้ประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.60) การเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.68) และการได้รับโบนัส ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.50)

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความเหมาะสม
องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
17	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง	4.19	0.61	-0.25	-0.04	มาก
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดและความสนใจ	4.19	0.68	-0.45	-0.12	มาก
19	ท่านมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.25	0.60	-0.24	-0.28	มาก
20	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.24	0.63	-0.24	-0.64	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
21	ท่านสามารถตัดสินใจทำงานได้ด้วยตนเอง	4.23	0.64	-0.39	-0.11	มาก
รวมเฉลี่ย		4.22	0.46	-0.43	0.07	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความก้าวหน้าในการทำงาน						
22	ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.32	0.66	-0.80	1.16	มาก
23	ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	4.14	0.70	-0.87	2.09	มาก
24	ท่านพึงพอใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือ	4.17	0.67	-0.41	-0.01	มาก
25	ท่านได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.70	-0.62	0.69	มาก
26	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	4.12	0.79	-0.92	1.20	มาก
รวมเฉลี่ย		4.18	0.52	-1.06	2.25	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การได้รับการยอมรับนับถือ						
27	ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับเชื่อถือไว้วางใจจากองค์กร	4.28	0.63	-0.37	0.02	มาก
28	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.72	-0.45	-0.26	มาก
29	ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.14	0.73	-0.44	-0.34	มาก
รวมเฉลี่ย		4.17	0.58	-0.63	0.23	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความสำเร็จของงาน						
30	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.27	0.62	-0.26	-0.63	มาก
31	ท่านสามารถแก้ปัญหา และมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้	4.18	-0.64	-0.28	-0.28	มาก
32	ท่านเกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง	4.27	0.67	-0.50	-0.25	มาก
รวมเฉลี่ย		4.24	0.51	-0.46	-0.11	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 5 ความรับผิดชอบ						
33	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	4.36	0.62	-0.45	-0.65	มาก
34	ท่านมีความเอาใจใส่ ไม่ละเลยหรือทำงานที่รับมอบหมาย	4.24	0.61	-0.25	-0.31	มาก
35	ท่านยอมรับผลจากการกระทำของตนเองได้	4.30	0.64	-0.36	-0.70	มาก
36	ท่านสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.59	-0.30	-0.66	มาก
รวมเฉลี่ย		4.31	0.46	-0.38	-0.18	มาก
รวมเฉลี่ย ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		4.22	0.41	-1.06	1.32	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 องค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสำเร็จ

ของงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.51) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.46) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.44) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.52) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.41)

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 23 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบหลักที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
37	ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.28	0.69	-0.66	0.12	มาก
38	ท่านได้รับการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการทำงาน	4.11	0.71	-0.49	0.09	มาก
39	ท่านได้รับความใกล้ชิดและความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	3.98	0.74	-0.40	0.09	มาก
40	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ตัวเอง	4.17	0.68	-0.46	0.06	มาก
41	ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน	4.21	0.63	-0.29	-0.17	มาก
รวมเฉลี่ย		4.15	0.52	-0.62	0.60	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
42	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.65	-0.63	0.17	มาก
43	ท่านได้รับความจริงใจ และความเข้าใจต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.64	-0.61	1.02	มาก
44	ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.59	-0.16	-0.15	มาก
45	ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข	4.32	0.59	-0.36	0.00	มาก
รวมเฉลี่ย		4.28	0.47	-0.56	1.33	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความเป็นอิสระในการทำงาน						
46	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.20	0.66	-0.37	-0.21	มาก
47	ท่านไม่ได้ถูกรบกวนงานในงงานของตนเอง	4.17	0.65	-0.50	0.55	มาก
48	ท่านปฏิบัติงานตามที่ตนเองคิด และทำงานตรงตามความต้องการ	4.22	0.65	-0.31	-0.55	มาก
49	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขในการทำงาน	4.20	0.64	-0.45	0.30	มาก
50	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และภูมิใจในผลงานของตนเอง	4.24	0.66	-0.72	1.59	มาก
รวมเฉลี่ย		4.21	0.47	-0.43	0.07	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ความกดดันในการทำงาน						
51	ท่านเคยประสบความเครียดหรือ สภาวะการทำงานที่ไม่ปกติ	3.87	1.04	-0.90	0.31	มาก
52	ท่านเคยถูกกดดันทำให้ไม่ สามารถดำเนินงานได้	3.68	1.03	-0.73	0.00	มาก
53	ท่านเคยขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ จนส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลิต	3.85	0.98	-0.69	-0.03	มาก
รวมเฉลี่ย		3.80	0.91	-0.88	0.07	มาก
รวมเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		4.13	0.42	-0.11	-0.63	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 องค์ประกอบหลัก
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. =
0.47) ความเป็นอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.47) ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.52) และความกดดันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$,
S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.42)

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตาราง พบว่า ข้อมูลมีลักษณะ
เบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งน้อยกว่าปกติ
แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบหลักที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
54	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	4.11	0.84	-0.94	0.91	มาก
55	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น	4.13	0.71	-0.57	0.49	มาก
56	ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.11	0.74	-0.58	0.29	มาก
รวมเฉลี่ย		4.12	0.62	-0.90	1.26	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 ความก้าวหน้าในเงินเดือน						
57	ท่านได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	4.08	0.76	-0.71	0.94	มาก
58	ท่านได้ค่าตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา	3.97	0.94	-1.17	1.63	มาก
59	ท่านได้รับเงินเดือนสูงขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.96	0.83	-0.68	0.50	มาก
60	ท่านปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจต่อการทำงาน	4.18	0.69	-0.65	1.08	มาก
รวมเฉลี่ย		4.05	0.66	-1.06	1.73	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง						
61	ท่านมีความรู้ ความสามารถที่ดีขึ้น	4.26	0.65	-0.54	0.30	มาก
62	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ และสังคมที่ดีขึ้น	4.27	0.60	-0.28	-0.32	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
63	ท่านมีการพัฒนาตนเอง ในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	4.26	0.59	-0.22	-0.24	มาก
64	ท่านได้พัฒนาตนเองจนเกิด ผลประโยชน์ทั้งองค์กรและตนเอง	4.30	0.62	-0.36	-0.39	มาก
รวมเฉลี่ย		4.28	0.47	-0.43	0.33	มาก
รวมเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ		4.15	0.51	-0.84	1.33	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 องค์ประกอบหลัก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง
($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.47) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.62) และ
ความก้าวหน้าในเงินเดือน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบ
หลัก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.54)
เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะ
เบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ
แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่งของขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านบทบาทผู้บริหาร

ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
องค์ประกอบหลักที่ 5 ด้านบทบาทผู้บริหาร						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 บทบาทนักวางแผน						
65	ผู้บริหารได้กำหนดทิศทาง การทำงานอย่างเป็นระบบ	4.21	0.68	-0.63	0.70	มาก
66	ผู้บริหารได้ตัดสินใจทิศทาง การทำงานในอนาคต	4.20	0.69	-0.62	0.63	มาก
67	ผู้บริหารเป็นนักวางแผนและ เป็นผู้ตัดสินใจอย่างเหมาะสม	4.14	0.70	-0.58	0.59	มาก
68	ผู้บริหารชี้แนะแนวทางการปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ	4.17	0.71	-0.55	0.29	มาก
69	ผู้บริหารมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	4.18	0.70	-0.55	0.30	มาก
70	ผู้บริหารมุ่งพัฒนาสู่ความสำเร็จ ขององค์กร	4.20	0.71	-0.72	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย		4.18	0.55	-1.13	2.77	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาบุคลากร						
71	ผู้บริหารจัดกระบวนการเพิ่ม คุณภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากร	4.28	0.69	-0.77	0.82	มาก
72	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานให้สำเร็จลุล่วงตาม เป้าหมาย	4.22	0.69	-0.55	-0.03	มาก
73	ผู้บริหารจัดกิจกรรมส่งเสริม บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.14	0.72	-0.69	0.73	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

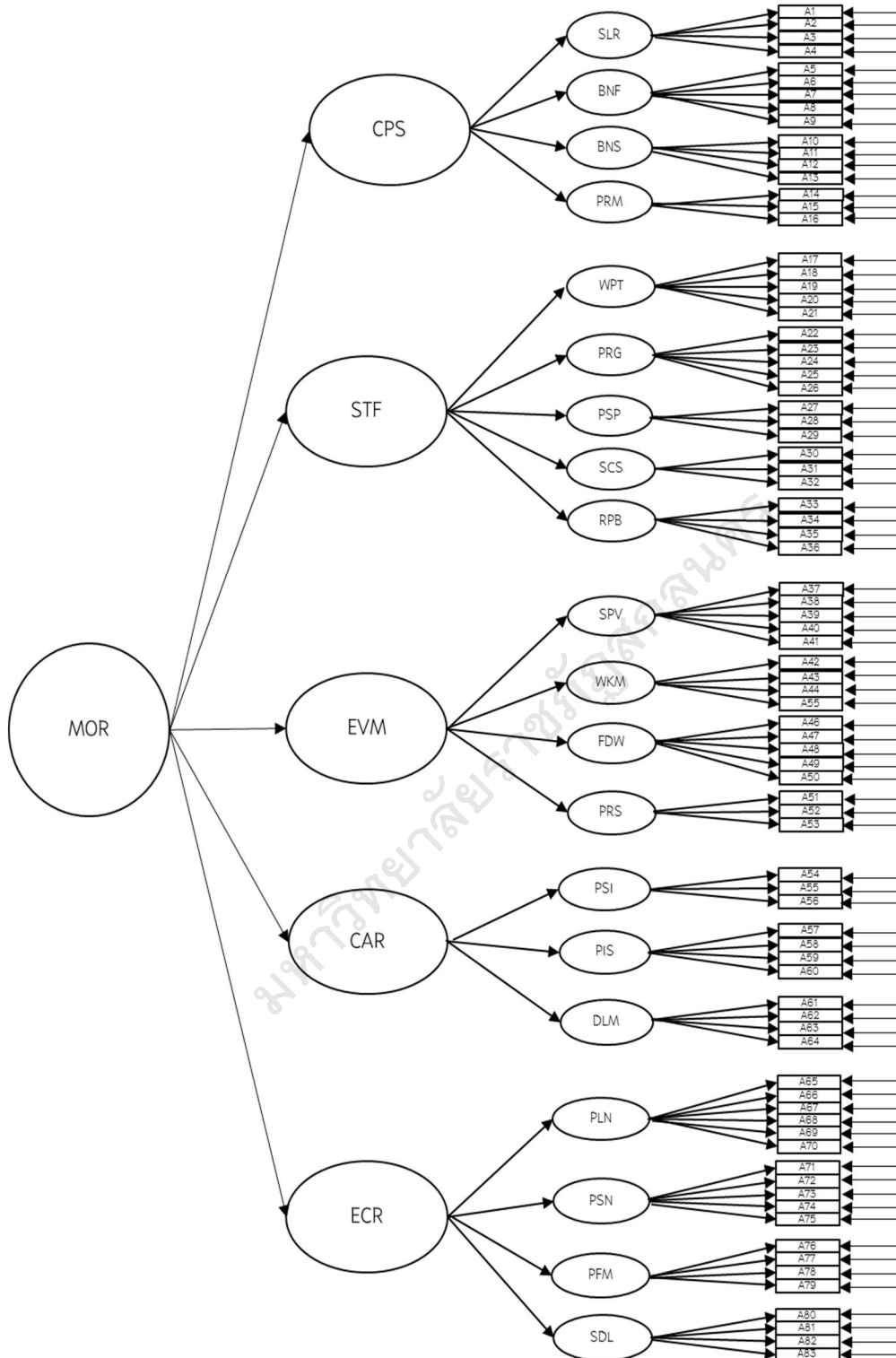
ลำดับ ที่	องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้	\bar{X}	S.D.	Skew	Kur	ความ เหมาะสม
74	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อ เปลี่ยนแปลงคิดให้เกิดสิ่งใหม่	4.14	0.76	-0.72	0.50	มาก
75	ผู้บริหารได้พัฒนาบุคลากรเพื่อความ เจริญก้าวหน้า	4.18	0.75	-0.68	0.32	มาก
รวมเฉลี่ย		4.19	0.59	-1.03	1.86	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
76	ผู้บริหารมีการประเมินจากผู้ใต้ บัญชาอย่างเป็นระบบ	4.19	0.76	-1.04	2.04	มาก
77	ผู้บริหารมีการบันทึกและแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	4.11	0.74	-0.74	1.12	มาก
78	ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินที่มี ประสิทธิภาพ	4.13	0.75	-0.67	0.55	มาก
79	ผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการประเมิน	4.15	0.78	-0.70	0.22	มาก
รวมเฉลี่ย		4.15	0.64	-1.04	1.91	มาก
องค์ประกอบย่อยที่ 4 ผู้นำทางวิชาการ						
80	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความ สนใจทางวิชาการ	4.26	0.74	-0.99	1.62	มาก
81	ผู้บริหารร่วมมือกับคณะครู ในการจัดการเรียนการสอน	4.23	0.76	-0.69	-0.10	มาก
82	ผู้บริหารเน้นการจัดการเรียน การสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.26	0.71	-0.69	0.36	มาก
83	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุ ความสำเร็จตามศักยภาพของผู้เรียน	4.31	0.71	-0.93	1.23	มาก
รวมเฉลี่ย		4.27	0.60	-1.11	1.69	มาก
รวมเฉลี่ยด้านบทบาทผู้บริหาร		4.19	0.54	-1.21	2.62	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 องค์ประกอบหลัก ด้านบทบาทผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและองค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.59) บทบาทนักวางแผน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.55) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักด้านบทบาทผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.54)

เมื่อพิจารณาความเบ้ (Skewness) จากตารางพบว่า ข้อมูลมีลักษณะเบ้ซ้าย และเมื่อพิจารณาความโด่ง (Kurtosis) พบว่า ข้อมูลมีลักษณะโด่งมากกว่าปกติ แสดงว่าการแจกแจงของข้อมูลมีลักษณะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์

ผู้วิจัยขอเสนอโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสามของตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 83 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ แสดงภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สาม
 ของตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในส่วนนี้ เพื่อทดสอบความสอดคล้อง
กลมกลืนของโมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และนำมาสร้างสเกล
องค์ประกอบสำหรับนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป
แต่เนื่องจากข้อจำกัดของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยันจากองค์ประกอบย่อย 20 องค์ประกอบ 83 ตัวบ่งชี้

ได้ในครั้งเดียว ดังนั้นผู้วิจัยจึงแยกวิเคราะห์โมเดลย่อยทั้งหมด 5 โมเดล ดังนี้

2.1.1 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้

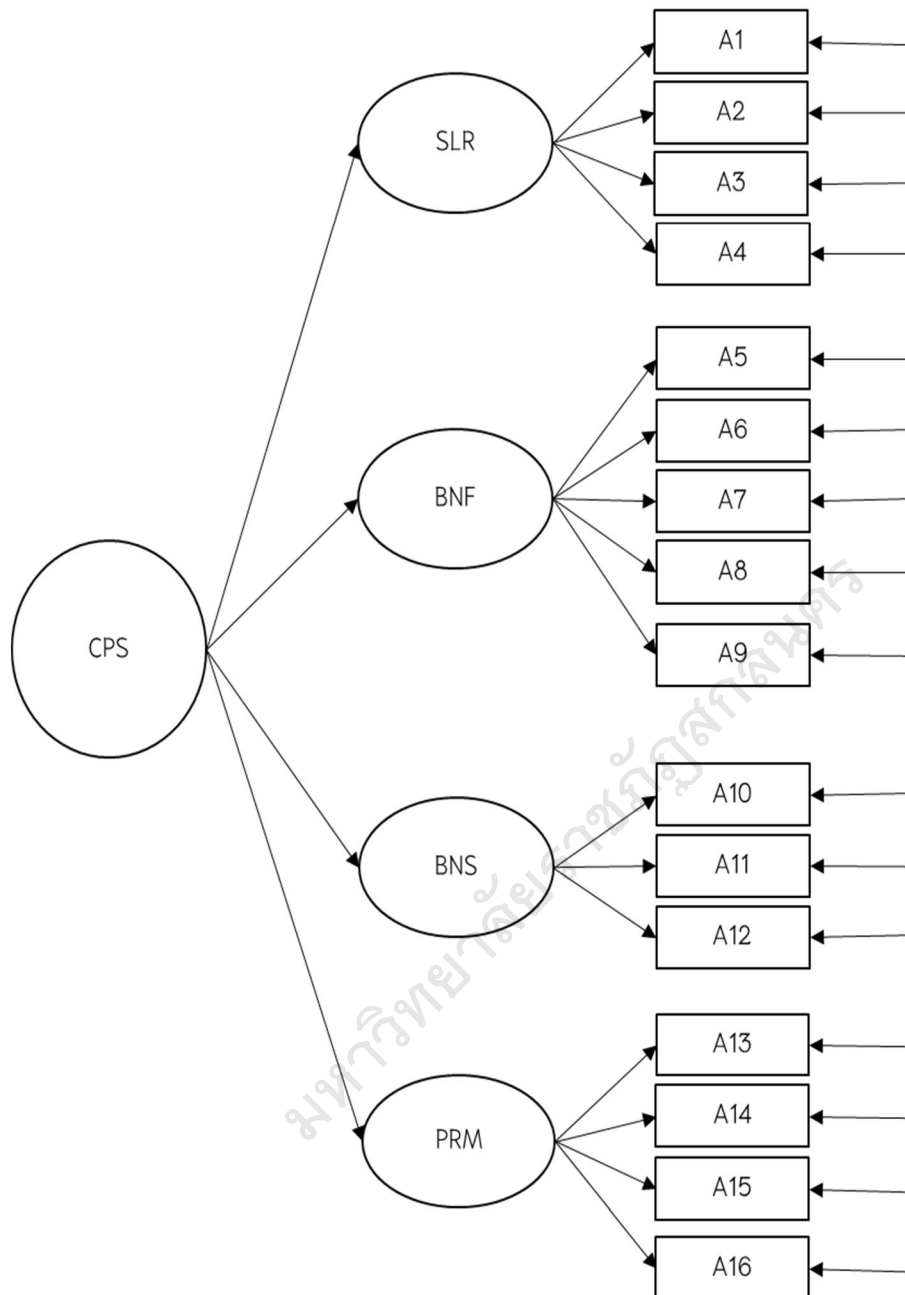
2.1.2 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้

2.1.3 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้

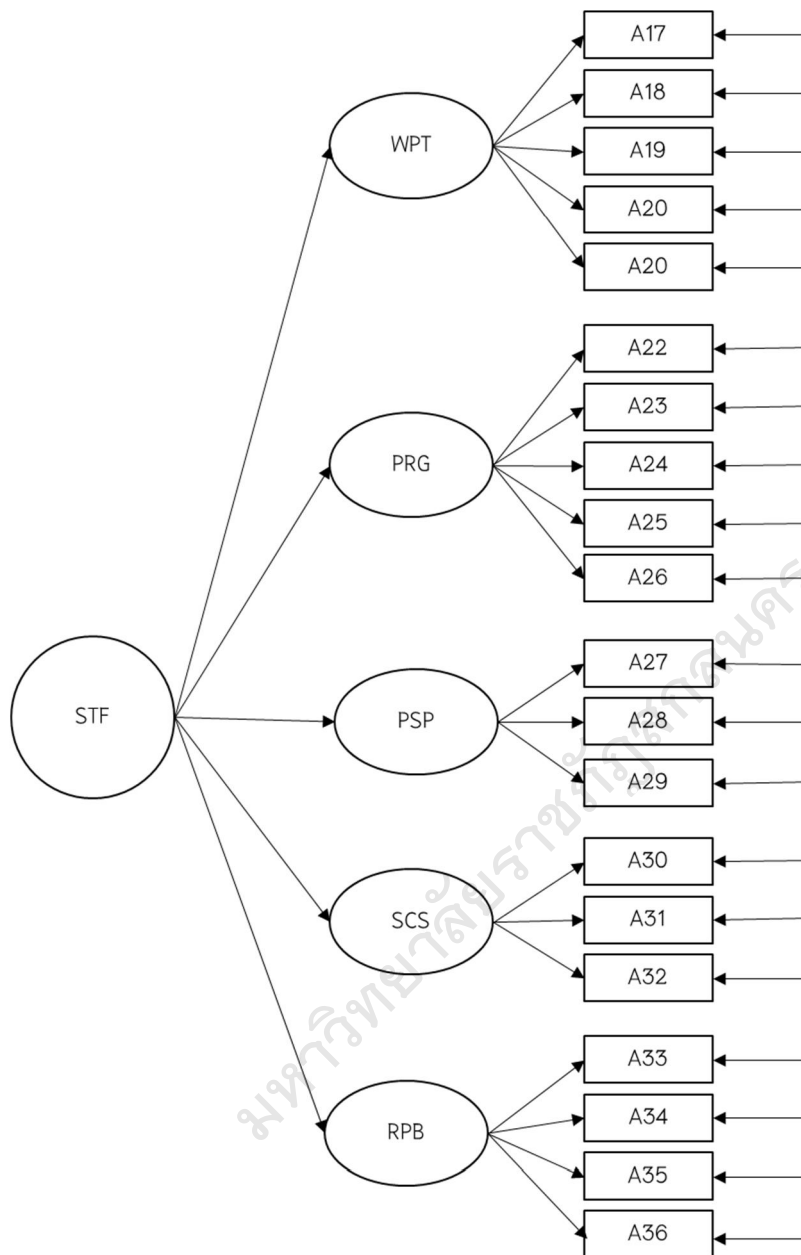
2.1.4 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้

2.1.5 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านบทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้

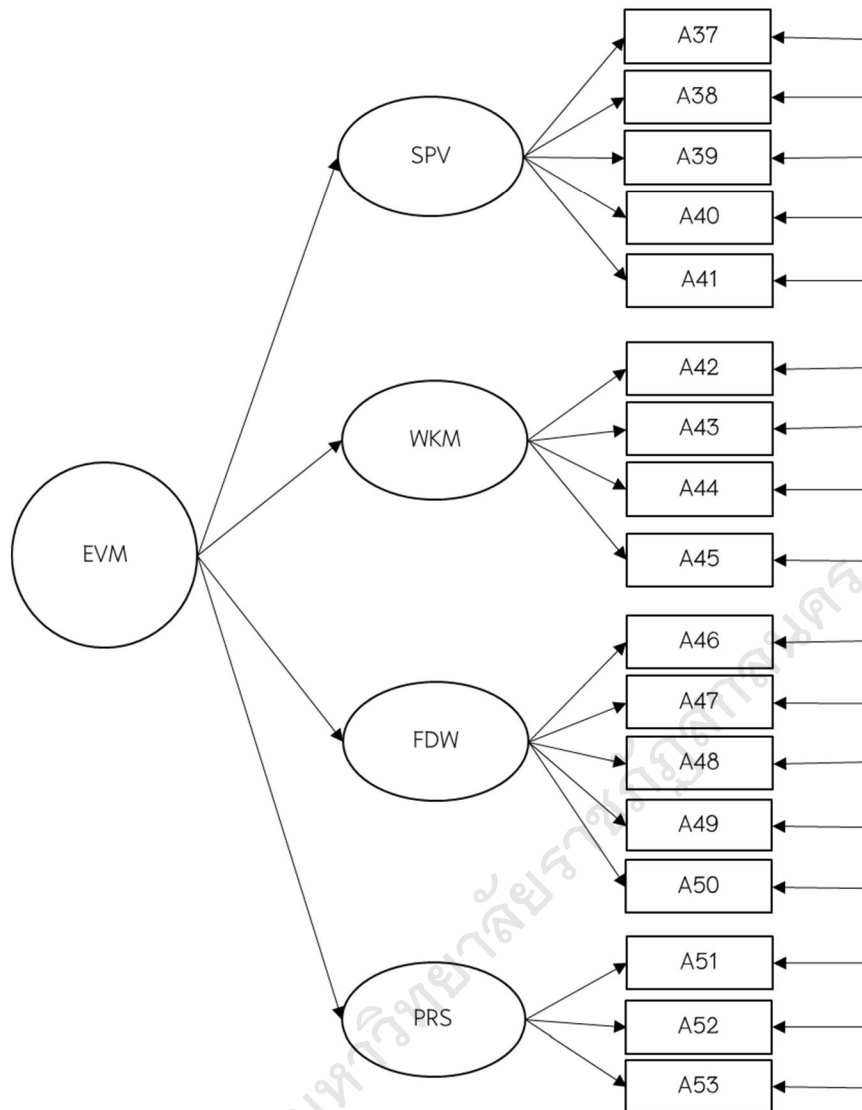
ลักษณะของโมเดลดังกล่าวข้างต้นแสดงในรูปของโมเดลการวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพประกอบ 11-15



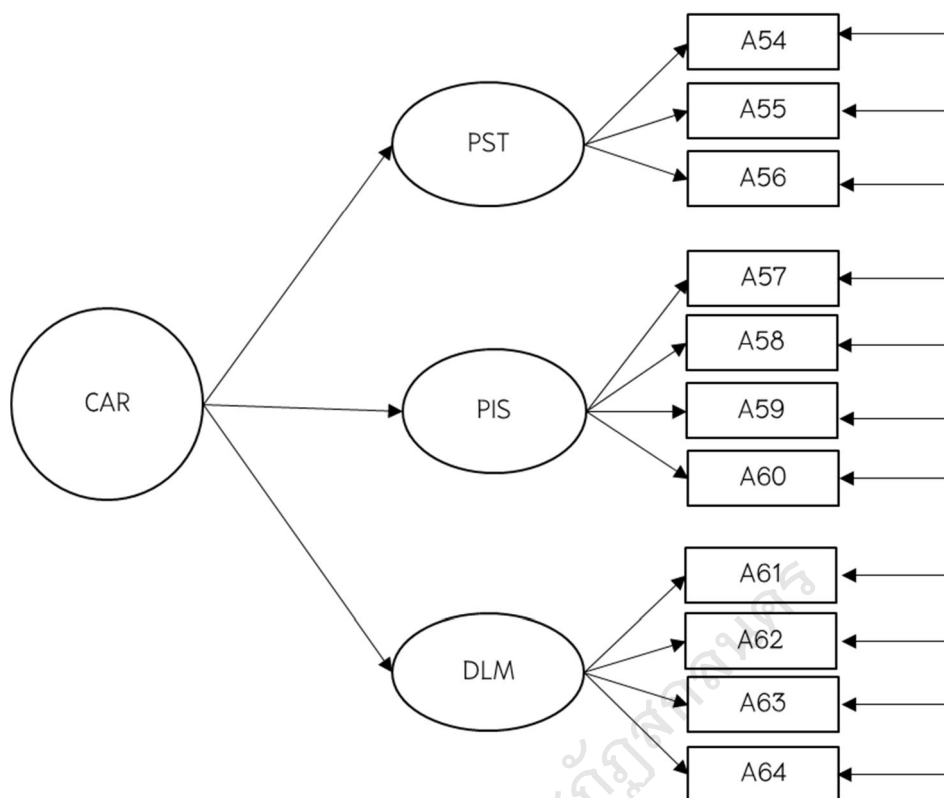
ภาพประกอบ 11 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูด้านค่าตอบแทน



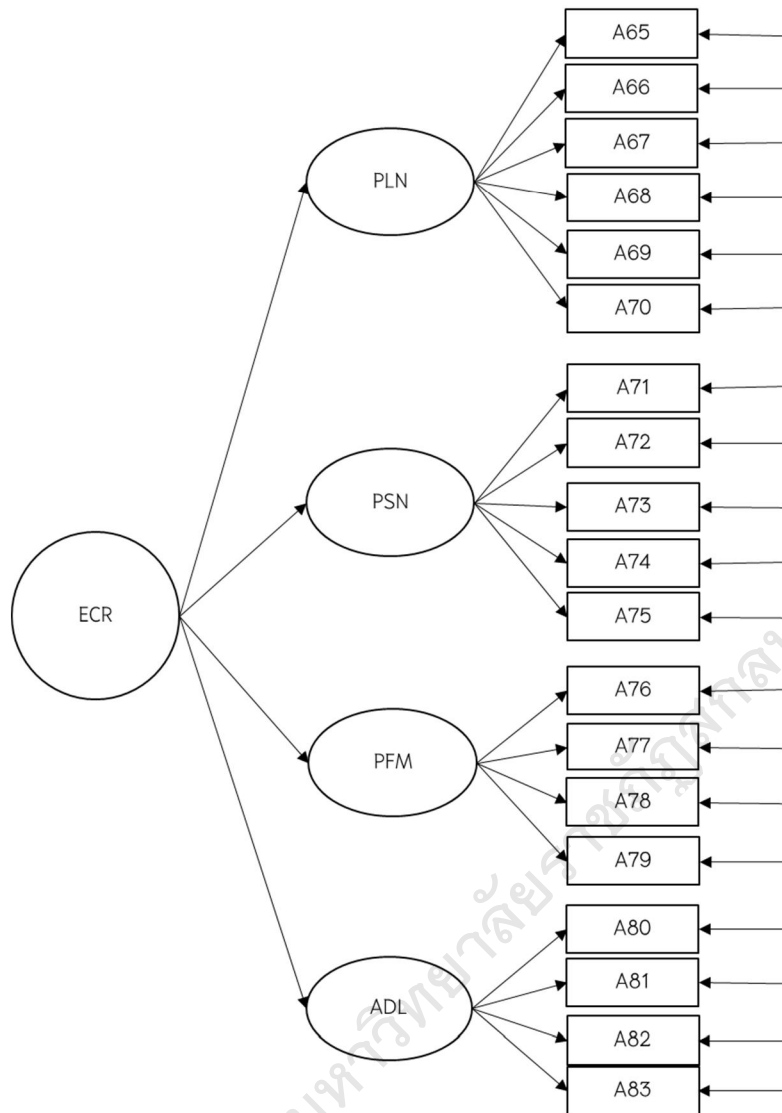
ภาพประกอบ 12 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน



ภาพประกอบ 13 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน



ภาพประกอบ 14 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ



ภาพประกอบ 15 โมเดลองค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
 ด้านบทบาทผู้บริหาร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้
 จำแนกเป็นรายโมเดล ดังแสดงในตาราง 24-28

ตาราง 24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ด้านค่าตอบแทน

ตัวบ่งชี้	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16
A1	1.00															
A2	.248**	1.00														
A3	.293**	.402**	1.00													
A4	.181**	.345**	.458**	1.00												
A5	.486**	.234**	.171**	.200**	1.00											
A6	.328**	.285**	.296**	.294**	.623**	1.00										
A7	.285**	.223**	.213**	.252**	.536**	.498**	1.00									
A8	.383**	.248**	.246**	.262**	.534**	.521**	.497**	1.00								
A9	.276**	.172**	.093*	.129**	.517**	.413**	.465**	.549**	1.00							
A10	.295**	.072*	.102**	.073*	.449**	.350**	.432**	.420**	.560**	1.00						
A11	.230**	.143**	.118**	.072*	.389**	.324**	.365**	.380**	.572**	.728**	1.00					
A12	.214**	.130**	.106**	.076*	.373**	.301**	.388**	.368**	.530**	.669**	.784**	1.00				
A13	.309**	.167**	.192**	.142**	.408**	.300**	.372**	.442**	.383**	.384**	.336**	.378**	1.00			
A14	.319**	.160**	.174**	.141**	.421**	.375**	.400**	.392**	.505**	.426**	.483**	.541**	.572**	1.00		
A15	.283**	.188**	.108*	.145**	.473**	.396**	.475**	.443**	.564**	.497**	.545**	.564**	.551**	.603**	1.00	
A16	.245**	.098*	.107*	.150**	.409**	.390**	.386**	.402**	.469**	.424**	.449**	.516**	.466**	.579**	.610**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01), *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < .05)

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของ โมเดลตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าตอบแทน (CPS) พบว่า ตัวบ่งชี้ ทั้ง 16 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ พึงพอใจกับการได้รับโบนัสในการปฏิบัติงานที่รัฐจัด ให้ (A12) และได้รับบำเหน็จรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ (A11) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .784 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ได้รับ เงินตอบแทนที่รัฐจ่ายให้เป็นกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม (A10) และมีรายได้ประจำที่จ่ายเป็น รายเดือนทุกเดือน (A2) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .072

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 25 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36
A17	1.00																			
A18	.522**	1.00																		
A19	.354**	.357**	1.00																	
A20	.266**	.401**	.487**	1.00																
A21	.392**	.401**	.442**	.448**	1.00															
A22	.245**	.274**	.219**	.317**	.338**	1.00														
A23	.282**	.347**	.301**	.354**	.389**	.455**	1.00													
A24	.362**	.475**	.310**	.314**	.385**	.305**	.482**	1.00												
A25	.292**	.306**	.379**	.407**	.419**	.442**	.453**	.428**	1.00											
A26	.249**	.258**	.418**	.367**	.372**	.472**	.497**	.425**	.536**	1.00										
A27	.331**	.348**	.267**	.266**	.384**	.353**	.395**	.325**	.399**	.430**	1.00									
A28	.315**	.366**	.288**	.287**	.331**	.332**	.395**	.399**	.350**	.410**	.572**	1.00								
A29	.280**	.345**	.421**	.432**	.425**	.372**	.405**	.353**	.439**	.515**	.545**	.554**	1.00							
A30	.330**	.362**	.338**	.294**	.400**	.325**	.411**	.356**	.418**	.411**	.514**	.350**	.395**	1.00						
A31	.331**	.305**	.361**	.360**	.295**	.248**	.410**	.359**	.380**	.397**	.377**	.369**	.415**	.463**	1.00					
A32	.333**	.426**	.390**	.318**	.328**	.263**	.418**	.386**	.339**	.379**	.376**	.434**	.410**	.497**	.432**	1.00				
A33	.317**	.376**	.359**	.346**	.366**	.381**	.374**	.412**	.331**	.414**	.377**	.335**	.431**	.477**	.403**	.344**	1.00			
A34	.220**	.274**	.305**	.298**	.345**	.226**	.285**	.250**	.261**	.238**	.334**	.214**	.301**	.343**	.289**	.360**	.365**	1.00		
A35	.291**	.367**	.382**	.288**	.325**	.233**	.354**	.353**	.382**	.336**	.305**	.296**	.285**	.378**	.383**	.376**	.331**	.463**	1.00	
A36	.320**	.328**	.289**	.354**	.358**	.294**	.349**	.289**	.301**	.315**	.364**	.315**	.364**	.319**	.311**	.338**	.414**	.472**	.514**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01), *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < .05)

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (STF) พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (A28) และทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจจากองค์กร (A27) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .572 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน (A22) และมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ (A19) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .219

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 26 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตัวบ่งชี้	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	478	A49	A50	A51	A52	A53
A37	1.00																
A38	.561**	1.00															
A39	.450**	.480**	1.00														
A40	.414**	.420**	.495**	1.00													
A41	.462**	.462**	.432**	.426**	1.00												
A42	.392**	.439**	.311**	.304**	.346**	1.00											
A43	.354**	.396**	.320**	.260**	.373**	.509**	1.00										
A44	.332**	.376**	.380**	.304**	.308**	.424**	.404**	1.00									
A45	.313**	.343**	.369**	.288**	.357**	.444**	.471**	.402**	1.00								
A46	.357**	.388**	.348**	.346**	.386**	.385**	.322**	.307**	.273**	1.00							
A47	.374**	.390**	.450**	.397**	.375**	.335**	.332**	.347**	.439**	.421**	1.00						
A48	.372**	.479**	.461**	.412**	.412**	.366**	.391**	.410**	.417**	.419**	.499**	1.00					
A49	.252**	.335**	.310**	.362**	.359**	.297**	.332**	.276**	.340**	.477**	.458**	.389**	1.00				
A50	.251**	.395**	.312**	.405**	.373**	.320**	.394**	.302**	.361**	.363**	.382**	.404**	.365**	1.00			
A51	.322**	.285**	.211**	.083*	.199**	.131**	.141**	.164**	.059*	.193**	.178**	.221**	.097*	.063*	1.00		
A52	.252**	.249**	.160**	.060*	.154**	.108*	.106*	.158**	.061*	.151**	.137**	.200**	.071*	.059*	.774**	1.00	
A53	.149**	.146**	.112*	.054*	.178**	.103*	.112*	.145**	.074*	.142**	.178**	.250**	.123**	0.038	.688**	.693**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$), *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (EVM) พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ เคยถูกกดดันทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้ (A52) และเคยประสบความเครียดหรือสภาวะการทำงานที่ไม่ปกติ (A51) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .774 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ เคยขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ จนส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิต (A53) และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ตัวเอง (A40) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .054

ตาราง 27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวบ่งชี้	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	A61	A62	A63	A64
A54	1.00										
A55	.402**	1.00									
A56	.537**	.551**	1.00								
A57	.537**	.360**	.467**	1.00							
A58	.568**	.404**	.492**	.672**	1.00						
A59	.573**	.429**	.584**	.563**	.655**	1.00					
A60	.453**	.444**	.518**	.463**	.482**	.526**	1.00				
A61	.431**	.478**	.483**	.450**	.409**	.392**	.444**	1.00			
A62	.319**	.323**	.378**	.320**	.321**	.294**	.376**	.476**	1.00		
A63	.357**	.348**	.371**	.360**	.335**	.418**	.423**	.494**	.415**	1.00	
A64	.402**	.413**	.386**	.342**	.341**	.323**	.525**	.441**	.495**	.417**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (CAR) พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ได้ค่าตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา (A58) และได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม (A57) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .672 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ มีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ และสังคมที่ดีขึ้น (A62) และได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง (A59) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .29

ตาราง 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยในโมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ด้านบทบาทผู้บริหาร

ตัวบ่งชี้	A65	A66	A67	A68	A69	A70	A71	A72	A73	A74	A75	A76	A77	A78	A79	A80	A81	A82	A83
A65	1.00																		
A66	.564**	1.00																	
A67	.581**	.505**	1.00																
A68	.538**	.561**	.572**	1.00															
A69	.599**	.548**	.610**	.561**	1.00														
A70	.477**	.500**	.521**	.496**	.546**	1.00													
A71	.545**	.527**	.510**	.525**	.521**	.523**	1.00												
A72	.476**	.516**	.544**	.533**	.589**	.452**	.594**	1.00											
A73	.422**	.389**	.466**	.430**	.465**	.565**	.520**	.506**	1.00										
A74	.479**	.462**	.479**	.462**	.590**	.437**	.519**	.585**	.571**	1.00									
A75	.514**	.504**	.562**	.561**	.570**	.518**	.664**	.577**	.591**	.632**	1.00								
A76	.514**	.494**	.471**	.390**	.499**	.504**	.566**	.558**	.455**	.466**	.529**	1.00							
A77	.478**	.518**	.478**	.522**	.506**	.524**	.589**	.594**	.532**	.551**	.593**	.664**	1.00						
A78	.446**	.468**	.487**	.489**	.449**	.504**	.602**	.535**	.514**	.565**	.591**	.536**	.551**	1.00					
A79	.476**	.489**	.473**	.506**	.504**	.502**	.613**	.557**	.503**	.555**	.586**	.609**	.649**	.656**	1.00				
A80	.515**	.499**	.480**	.510**	.541**	.441**	.582**	.585**	.463**	.542**	.615**	.565**	.527**	.501**	.459**	1.00			
A81	.469**	.494**	.505**	.532**	.568**	.548**	.584**	.587**	.557**	.563**	.588**	.503**	.558**	.548**	.516**	.630**	1.00		
A82	.450**	.486**	.482**	.431**	.506**	.466**	.483**	.536**	.496**	.588**	.579**	.481**	.453**	.547**	.498**	.600**	.503**	1.00	
A83	.434**	.491**	.363**	.471**	.473**	.483**	.484**	.438**	.446**	.550**	.503**	.472**	.488**	.561**	.546**	.647**	.535**	.598**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01),

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของโมเดลตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านบทบาทผู้บริหาร (ECR) พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ผู้บริหารมีการบันทึกและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร (A77) และผู้บริหารมีการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ (A76) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .664 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จตามศักยภาพของผู้เรียน (A83) และผู้บริหารเป็นนักวางแผนและเป็นผู้ตัดสินใจอย่างเหมาะสม (A67) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .363

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จากตาราง 24 – 28 แสดงให้เห็นว่าในแต่ละโมเดลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า

สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าสถิติอื่นๆ ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสม ได้แก่ ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออลคิน (Kaiser – Mayer – Olkin Measures of Sampling Adequacy MSA) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ โมเดลค่าตอบแทนโมเดลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และโมเดลด้านบทบาทผู้บริหาร แสดงในตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสถิติ Bartlett และค่าดัชนี KMO ของโมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	P	Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy
ด้านค่าตอบแทน	3853	0.00	.906**
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4018	0.00	.930**
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3478	0.00	.906**
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2438	0.00	.914**
ด้านบทบาทผู้บริหาร	6221	0.00	.961**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($p < .01$)

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างโมเดลหลักแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับทั้ง 5 ด้าน คือด้านค่าตอบแทน ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการบทบาทผู้บริหาร พบว่า ค่าสถิติ Bartlett test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 3853, 4018, 3478, 2438, 6221 ตามลำดับโดยทุกโมเดลมีความน่าจะเป็น .00 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser – Meyer – Olkin มีค่าเท่ากับ .906 .930 .906 .914 และ .961 ซึ่งมากกว่า .50 และเข้าสู่ 1 จึงสรุปได้ว่ามีความเหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบมาตรฐานจากตัวบ่งชี้ 83 ตัว ตามโมเดลย่อยทั้ง 5 โมเดล มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. โมเดลด้านค่าตอบแทน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านค่าตอบแทน (CPS) แสดงในตาราง 30

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลด้านค่าตอบแทน (CPS)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
SLR	A1	0.66**(0.09)	0.94	1.44	0.03
	A2	0.42**(0.04)	0.42	0.48	0.24
	A3	0.43**(0.04)	0.37	0.07	0.33
	A4	0.48**(0.04)	0.52	0.73	0.21
BNF	A5	0.52**(0.03)	0.48	0.05	0.30
	A6	0.47**(0.03)	0.45	0.24	0.26
	A7	0.54**(0.03)	0.43	0.34	0.26

ตาราง 30 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
BNF	A8	0.53**(0.03)	0.52	0.15	0.25
	A9	0.48**(0.05)	0.78	0.62	0.19
BNS	A10	0.85**(0.05)	0.65	0.38	0.39
	A11	0.89**(0.05)	0.60	0.17	0.53
	A12	0.95**(0.06)	0.61	0.20	0.57
PRM	A13	0.46**(0.03)	0.38	0.07	0.34
	A14	0.65**(0.04)	0.59	0.37	0.30
	A15	0.77**(0.04)	0.72	0.49	0.23
	A16	0.57**(0.03)	0.47	0.15	0.36

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Chi - Square = 61.81 df = 63 p - value = 0.51 GFI = 0.98

AGFI = 0.97 RMSEA = 0.000 ** ($p < .01$)

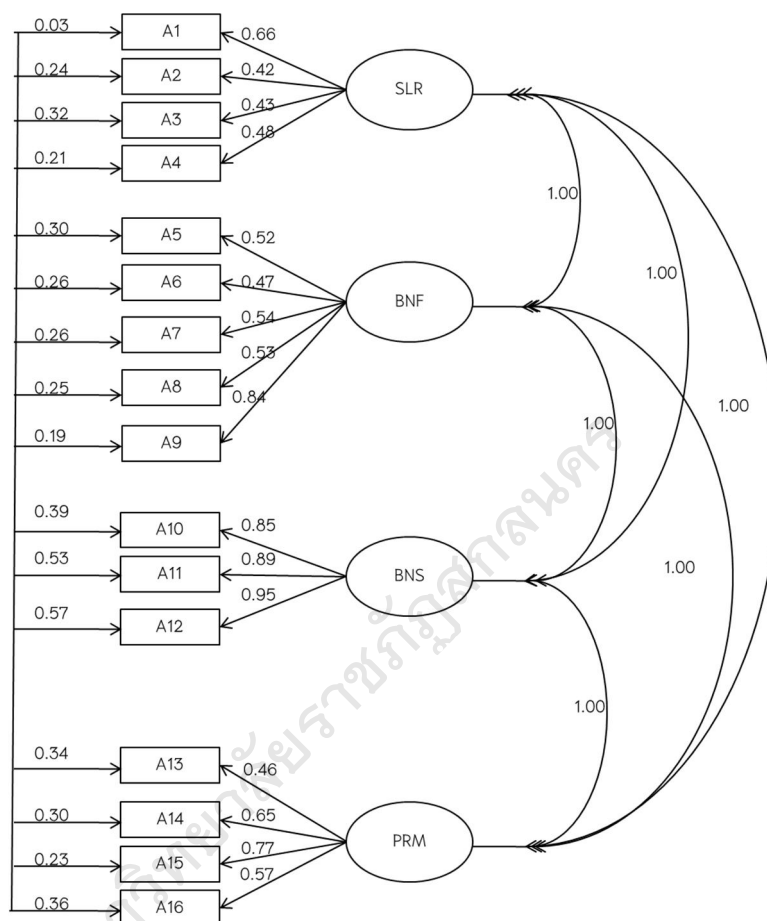
ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัว ในองค์ประกอบ

ด้านค่าตอบแทน

องค์ประกอบย่อย	SLR	BNF	BNS	PRM
SLR	1.00			
BNF	0.50**	1.00		
BNS	0.24**	0.68**	1.00	
PRM	0.32**	0.73**	0.76**	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 30 และ 31 สามารถสร้างโมเดลด้านค่าตอบแทน
ได้ดังภาพประกอบ



Chi-square = 61.81, df = 63, p-value = 0.51, RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 16 โมเดลค่าตอบแทน

จากตาราง 30 และภาพประกอบ 16 ผลการวิเคราะห์หองค้ประกอบ
เชิงยืนยันของโมเดลค่าตอบแทน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 61.81
ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 63 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ 0.51
ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df เท่ากับ 0.98
ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ
0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และ

ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 30 และภาพประกอบ 16 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.42 – 0.95 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ A1 – A4 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการได้รับเงินเดือน (SLR) ตัวบ่งชี้ที่ A5 – A9 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการได้ประโยชน์เกื้อกูล (BMF) ตัวบ่งชี้ที่ A10 – A12 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการได้โบนัส (BNS) และตัวบ่งชี้ที่ A13 – A16 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการเลื่อนตำแหน่ง (PRM) นอกจากจะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 31 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว โดยมีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.24 – 0.76 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 สำหรับโมเดลด้านค่าตอบแทน ได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$SLR = 1.44 (A1) + 0.48 (A2) + 0.07 (A3) + 0.73 (A4)$$

$$BNF = 0.05 (A5) + 0.24 (A6) + 0.34 (A7) + 0.15 (A8) + 0.62 (A9)$$

$$BNS = 0.38 (A10) + 0.17 (A11) + 0.20 (A12)$$

$$PRM = 0.07 (A13) + 0.37 (A14) + 0.49 (A15) + 0.15 (A16)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 16 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การวิเคราะห์เนื้อหาจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตาราง 32 แสดงการจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ค่าตอบแทนจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	พึงพอใจกับการได้รับโบนัสในการปฏิบัติงานที่รัฐจัดให้	0.95
2	ได้รับบำเหน็จรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ	0.89
3	ได้รับเงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้เป็นกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม	0.85
4	ได้รับการสนับสนุนค่าที่พัก ค่าเดินทาง อย่างเหมาะสม	0.84
5	มีรายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	0.66
6	พอใจกับบำเหน็จความชอบจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	0.65
7	ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นการตอบแทนความดีความชอบจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	0.77
8	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการประเมิน	0.57
9	มีความพอใจ กับความสมดุลระหว่างงานกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบัน	0.54
10	มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากสวัสดิการอื่น ที่รัฐจัดให้	0.53
11	ได้รับสวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม	0.52
12	ได้รับเงินในช่วงระยะเวลาในการจ่ายแต่ละครั้งชัดเจน	0.48
13	ได้รับความสะดวกสบายจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้	0.47
14	มีความพอใจกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิม	0.46
15	ได้รับเงินในรูปแบบการจ่ายที่แน่นอน	0.43
16	มีรายได้ประจำที่จ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือน	0.42

2. โมเดลด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน (STF) ดังนำเสนอในตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน (STF)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
WPT	A17	0.55**(0.05)	0.30	0.11	0.70
	A18	0.59**(0.04)	0.35	0.08	0.64
	A19	0.67**(0.04)	0.44	0.19	0.56
	A20	0.68**(0.04)	0.46	0.25	0.54
	A21	0.68**(0.04)	0.46	0.18	0.54
PRG	A22	0.62**(0.04)	0.38	0.18	0.62
	A23	0.72**(0.04)	0.52	0.21	0.48
	A24	0.63**(0.04)	0.40	0.17	0.60
	A25	0.72**(0.04)	0.52	0.21	0.48
	A26	0.72**(0.04)	0.52	0.17	0.48
PSP	A27	0.72**(0.04)	0.51	0.26	0.49
	A28	0.69**(0.04)	0.48	0.19	0.52
	A29	0.77**(0.04)	0.60	0.33	0.40
SCS	A30	0.69**(0.04)	0.48	0.22	0.52
	A31	0.67**(0.04)	0.45	0.22	0.55
	A32	0.66**(0.04)	0.44	0.19	0.56
RPB	A33	0.67**(0.05)	0.45	0.29	0.55
	A34	0.58**(0.04)	0.34	0.08	0.66
	A35	0.76**(0.04)	0.58	0.43	0.42
	A36	0.65**(0.04)	0.43	0.11	0.57

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

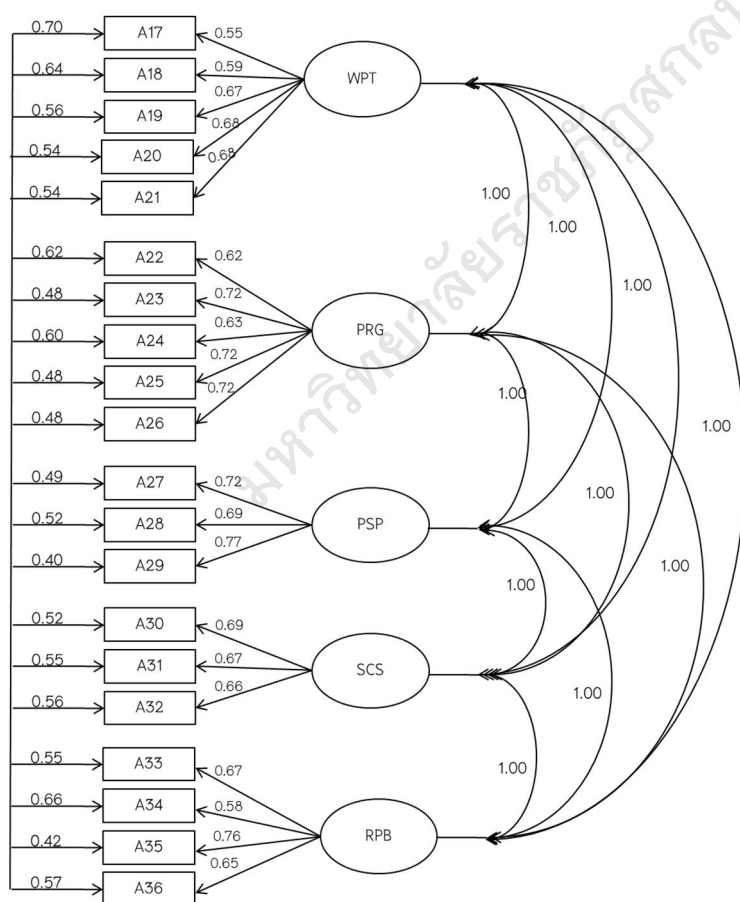
Chi - Square = 117.94 df = 123 p - value = 0.61 GFI = 0.98

AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000 ** ($p < .01$)

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 5 ตัวในองค์ประกอบความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบย่อย	WPT	PRG	PSP	SCS	RPB
WPT	1.00				
PRG	0.77	1.00			
PSP	0.79	0.77	1.00		
SCS	0.80	0.81	0.76	1.00	
RPB	0.80	0.69	0.75	0.76	1.00

จากตาราง 33 และ 34 สามารถสร้างโมเดลการความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงาน ได้ดังภาพประกอบ 17



Chi-square = 117.94, df = 123, p-value = 0.61, RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 17 โมเดลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากตาราง 33 และภาพประกอบ 17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 117.94 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 123 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ 0.61 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ คือ χ^2 / df เท่ากับ 0.95 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 33 และภาพประกอบ 17 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.55 - 0.77 ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ A17 - A21 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WPT) ตัวบ่งชี้ที่ A22 - A26 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความก้าวหน้าในการทำงาน (PRG) ตัวบ่งชี้ที่ A27 - A29 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการได้รับการยอมรับนับถือ (PSP) ตัวบ่งชี้ที่ A30 - A32 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความสำเร็จของงาน (SCS) และตัวบ่งชี้ที่ A33 - A36 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความรับผิดชอบ (RPB) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 34 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.69 - 0.81 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์

ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ต่อไป สำหรับโมเดลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้สเกลองค์ประกอบ 5 ตัว ดังสมการ

$$WPT = 0.11 (A17) + 0.08 (A18) + 0.19 (A19) + 0.25 (A20) + 0.18 (A21)$$

$$PRG = 0.18 (A22) + 0.21 (A23) + 0.17 (A24) + 0.21 (A25)$$

$$PSP = 0.26 (A27) + 0.19 (A28) + 0.33 (A29)$$

$$SCS = 0.22 (A30) + 0.22 (A31) + 0.19 (A32)$$

$$RPB = 0.10 (A33) + 0.08 (A34) + 0.43 (A35) + 0.11 (A36)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว พบว่า สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตาราง 35 แสดงการจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน จากมากไปหาน้อย

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	0.77
2	ยอมรับผลจากการกระทำของตนเองได้	0.76
3	ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.72
4	มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	0.72
5	ทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับเชื่อถือไว้วางใจจากองค์กร	0.72
6	มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	0.72
7	ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0.69
8	สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	0.69
9	ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	0.68
10	ท่านสามารถตัดสินใจทำงานได้ด้วยตนเอง	0.68

ตาราง 35 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
11	มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ	0.67
12	สามารถแก้ปัญหา และมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นภายหลังได้	0.67
13	สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	0.67
14	เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง	0.66
15	สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	0.65
16	พึงพอใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือ	0.63
17	มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน	0.62
18	มีความเอาใจใส่ ไม่ละเลยหรือทิ้งงานที่ได้รับมอบหมาย	0.58
19	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดและความสนใจ	0.59
20	ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง	0.55

3. โมเดลสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสภาพแวดล้อมการทำงาน (EVM) ดังตาราง 36

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลสภาพแวดล้อมการทำงาน (EVM)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
SPV	A37	0.67**(0.04)	0.45	0.20	0.54
	A38	0.72**(0.04)	0.52	0.20	0.49
	A39	0.66**(0.04)	0.44	0.16	0.56
	A40	0.60**(0.04)	0.36	0.10	0.64
	A41	0.67**(0.04)	0.45	0.18	0.55

ตาราง 36 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
WKM	A42	0.65**(0.05)	0.43	0.18	0.57
	A43	0.67**(0.04)	0.45	0.21	0.55
	A44	0.62**(0.04)	0.39	0.20	0.61
	A45	0.68**(0.04)	0.46	0.25	0.54
FDW	A46	0.60**(0.04)	0.36	0.13	0.64
	A47	0.66**(0.04)	0.43	0.14	0.56
	A48	0.73**(0.04)	0.53	0.24	0.47
	A49	0.56**(0.05)	0.31	0.09	0.68
	A50	0.58**(0.04)	0.34	0.14	0.66
PRS	A51	0.89**(0.04)	0.78	0.44	0.22
	A52	0.87**(0.04)	0.76	0.40	0.23
	A53	0.80**(0.04)	0.63	0.22	0.38

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Chi - Square = 87.55 df = 89 p - value = 0.52 GFI = 0.98

AGFI = 0.97 RMSEA = 0.000 ** ($p < .01$)

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัวในองค์ประกอบ

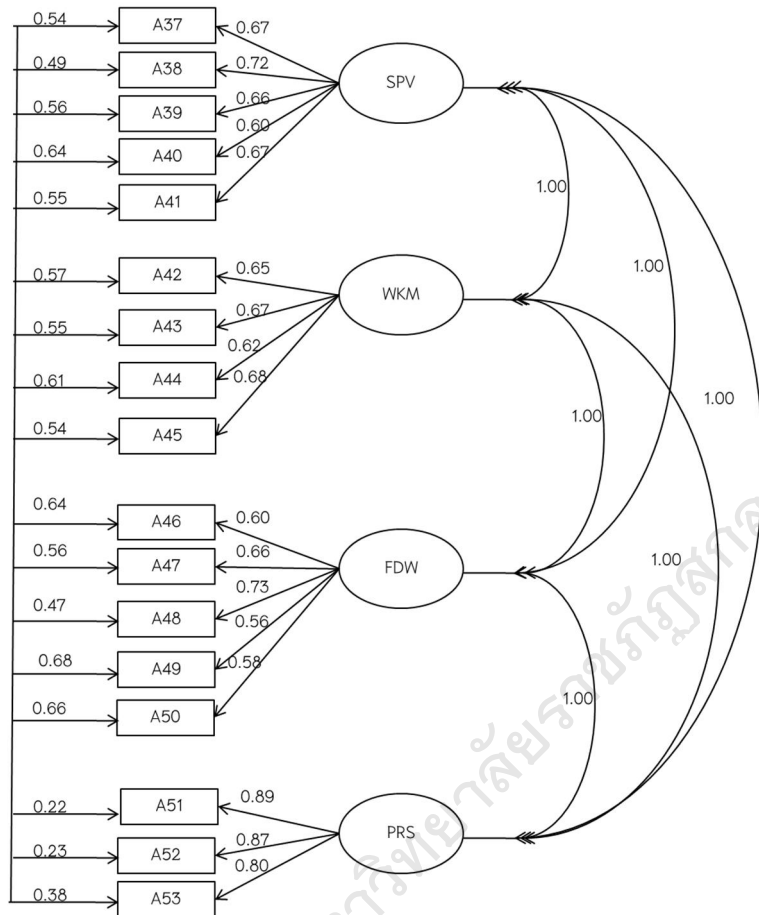
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

องค์ประกอบย่อย	SPV	WKM	FDW	PRS
SPV	1.00			
WKM	0.77	1.00		
FDW	0.90	0.83	1.00	
PRS	0.31	0.20	0.27	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 36 และ 37 สามารถสร้างโมเดลสภาพแวดล้อมการทำงาน

ได้ดังภาพประกอบ 18



Chi-square = 87.55, df = 89, p-value = 0.52, RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 18 โมเดลสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากตาราง 36 และภาพประกอบ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ

เชิงยืนยันของโมเดลสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 87.55

ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 89 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ 0.52 ไม่มี

นัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df มีค่าได้ประมาณ 0.98

ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ

0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และ

ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 36 และภาพประกอบ 18 พบว่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัวมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.56 – 0.89 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ A37 – A41 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (SPV) ตัวบ่งชี้ที่ A42 – A45 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (WKM) ตัวบ่งชี้ที่ A46 – A50 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความเป็นอิสระในการทำงาน (FDW) ตัวบ่งชี้ที่ A51 – A53 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความกดดันในการทำงาน (PRS) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 38 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.20 – 0.90 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ต่อไป สำหรับโมเดลสภาพแวดล้อมการทำงานได้สเกลองค์ประกอบ 4 ตัว ดังสมการ

$$SPV = 0.20 (A37) + 0.20 (A38) + 0.16 (A39) + 0.10 (A40) + 0.18 (A41)$$

$$WKM = 0.18 (A42) + 0.21 (A43) + 0.20 (A44) + 0.25 (A45)$$

$$FDW = 0.13 (A46) + 0.14 (A47) + 0.24 (A48) + 0.09 (A49) + 0.14 (A50)$$

$$PRS = 0.44 (A51) + 0.40 (A52) + 0.22 (A53)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 17 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมการทำงาน จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตาราง 38 แสดงการจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้สภาพแวดล้อมการทำงาน จากมากไปหาน้อย

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	เคยประสบความเครียดหรือสภาวะการทำงานที่ไม่ปกติ	0.89
2	เคยถูกกดดันทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้	0.87
3	เคยขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ จนส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิต	0.80
4	ปฏิบัติงานตามที่ตนเองคิดและทำงานตรงตามความต้องการ	0.73
5	ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการทำงาน	0.72
6	ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างมีความสุข	0.68
7	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	0.67
8	ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน	0.67
9	ได้รับความจริงใจ และความเข้าใจต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน	0.67
10	ได้รับความใกล้ชิดและความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา	0.66
11	ไม่ได้ถูกครอบงำในงานของตนเอง	0.66
12	ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	0.65
13	ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	0.62
14	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ตัวเอง	0.60
15	มีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.60
16	ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง	0.58
17	ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขในการทำงาน	0.56

4. โมเดลความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความก้าวหน้าในอาชีพ (CAR) ดังตาราง 39

ตาราง 39 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความก้าวหน้าในอาชีพ (CAR)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
PST	A54	0.77**(0.04)	0.59	0.30	0.41
	A55	0.56**(0.04)	0.31	0.04	0.68
	A56	0.68**(0.04)	0.47	0.06	0.53
PIS	A57	0.65**(0.04)	0.42	0.06	0.58
	A58	0.68**(0.04)	0.46	0.07	0.54
	A59	0.70**(0.04)	0.49	0.05	0.51
	A60	0.73**(0.04)	0.54	0.29	0.46
DLM	A61	0.71**(0.04)	0.51	0.27	0.48
	A62	0.63**(0.05)	0.39	0.20	0.61
	A63	0.67**(0.04)	0.44	0.25	0.56
	A64	0.62**(0.05)	0.39	0.14	0.61

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Chi - Square = 22.36 df = 26 p - value = 0.66 GFI = 0.99

AGFI = 0.98 RMSEA = 0.000 ** ($p < .01$)

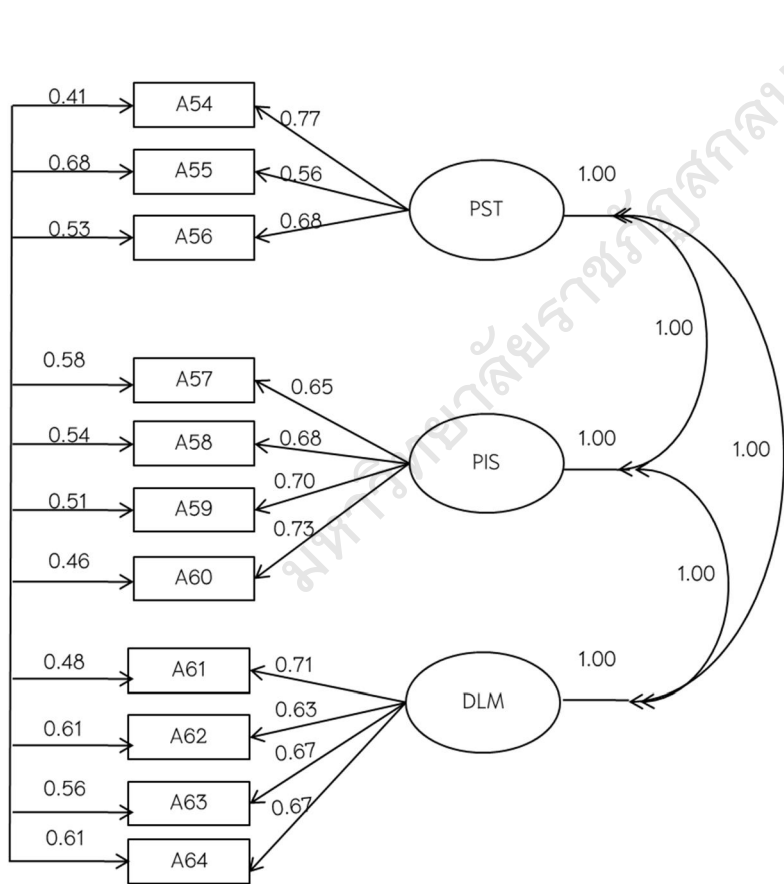
ตาราง 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 3 ตัว ในองค์ประกอบ
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

องค์ประกอบย่อย	PST	PIS	DLM
PST	1.00		
PIS	1.06	1.00	
DLM	0.85	0.80	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 39 และ 40 สามารถสร้างโมเดลความก้าวหน้าในอาชีพ

ได้ดังภาพประกอบ 19



Chi-square = 22.36, df = 26, p-value = 0.66, RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 19 โมเดลความก้าวหน้าในอาชีพ

จากตาราง 39 และภาพประกอบ 19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 22.36 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 26 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ 0.66 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df มีค่าได้ประมาณ 0.86 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.99 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 39 และภาพประกอบ 19 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.56 - 0.77 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ A54 - A56 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความก้าวหน้าในตำแหน่ง (PST) ตัวบ่งชี้ที่ A57 - A60 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความก้าวหน้าในเงินเดือน (PIS) ตัวบ่งชี้ที่ A61 - A64 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง (DLM) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในการทำงานเดียวกัน

จากตาราง 40 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.80 - 1.06 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ต่อไป สำหรับโมเดลความก้าวหน้าในอาชีพได้สเกลองค์ประกอบ 3 ตัว ดังสมการ

$$PST = 0.30 (A54) + 0.04 (A55) + 0.06 (A56)$$

$$PIS = 0.06 (A57) + 0.07 (A58) + 0.05 (A59) + 0.29 (A60)$$

$$DLM = 0.27 (A61) + 0.20 (A62) + 0.25 (A63) + 0.14 (A64)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ตาราง 41 แสดงการจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าในอาชีพ จากมากไปหาน้อย

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	0.77
2	ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจต่อการทำงาน	0.73
3	มีความรู้ ความสามารถที่ดีขึ้น	0.71
4	ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.70
5	มีความก้าวหน้าในการทำงาน	0.68
6	ได้ค่าตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา	0.68
7	มีการพัฒนาตนเองในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	0.67
8	ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม	0.65
9	มีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ และสังคมที่ดีขึ้น	0.63
10	ได้พัฒนาตนเองจนเกิดผลประโยชน์ทั้งองค์กรและตนเอง	0.62
11	มีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น	0.56

5. โมเดลบทบาทผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลบทบาทผู้บริหาร (ECR)

ดังตาราง 42

ตาราง 42 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลบทบาทผู้บริหาร (ECR)

องค์ประกอบย่อย	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (FS)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
PLN	A65	0.49**(0.03)	0.51	0.19	0.23
	A66	0.49**(0.03)	0.51	0.19	0.24
	A67	0.53**(0.03)	0.52	0.27	0.22
	A68	0.52**(0.03)	0.53	0.17	0.24
	A69	0.55**(0.03)	0.61	0.25	0.20
	A70	0.49**(0.03)	0.47	0.16	0.27
WKM	A71	0.55**(0.03)	0.64	0.30	0.17
	A72	0.55**(0.03)	0.62	0.31	0.19
	A73	0.46**(0.03)	0.40	0.00	0.32
	A74	0.56**(0.03)	0.55	0.13	0.26
	A75	0.61**(0.03)	0.65	0.24	0.20
PFM	A76	0.57**(0.03)	0.54	0.18	0.27
	A77	0.59**(0.03)	0.62	0.27	0.21
	A78	0.60**(0.03)	0.62	0.32	0.22
	A79	0.63**(0.03)	0.64	0.23	0.22
ADL	A80	0.58**(0.03)	0.60	0.13	0.22
	A81	0.60**(0.03)	0.63	0.32	0.22
	A82	0.53**(0.03)	0.55	0.24	0.23
	A83	0.56**(0.03)	0.61	0.09	0.20

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Chi - Square = 104.49 df = 106 p - value = 0.52 GFI = 0.98

AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000 ** ($p < .01$)

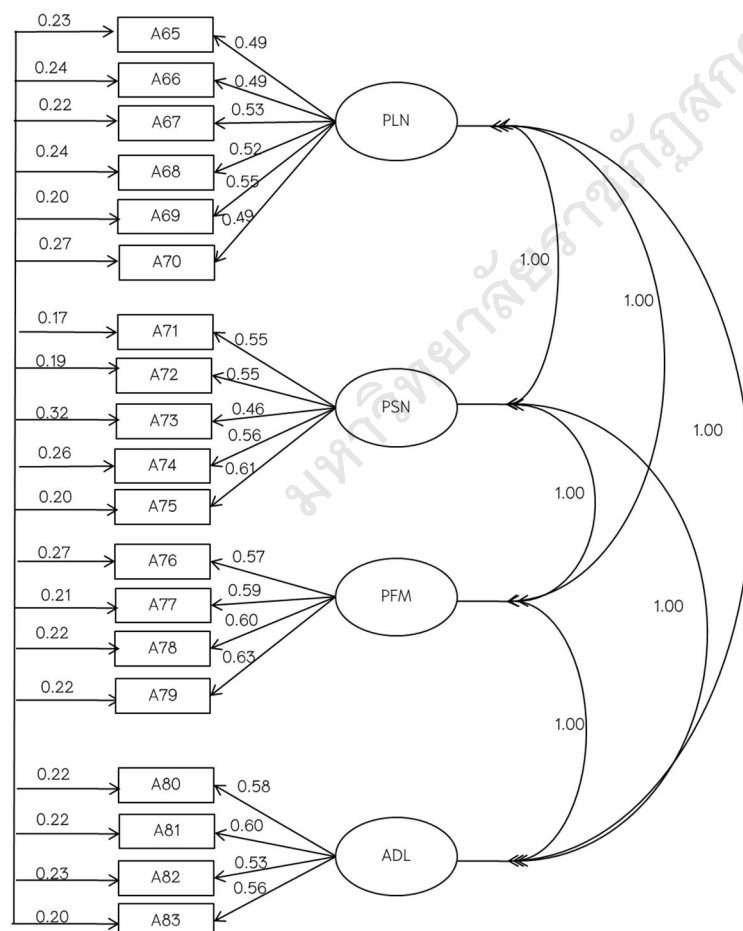
ตาราง 43 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 4 ตัวในองค์ประกอบ
ด้านบทบาทผู้บริหาร

องค์ประกอบย่อย	PLN	PSN	PFM	ADL
PLN	1.00			
PSN	0.88	1.00		
PFM	0.82	0.92	1.00	
ADL	0.85	0.92	0.83	1.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 42 และ 43 สามารถสร้างโมเดลบทบาทผู้บริหาร

ได้ดังภาพประกอบ 20



Chi-square = 104.49, df = 106, p-value = 0.52, RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 20 โมเดลบทบาทผู้บริหาร

จากตาราง 42 และภาพประกอบ 20 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลบทบาทผู้บริหาร พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 104.49 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 106 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ 0.52 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df มีค่าได้ประมาณ 0.98 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตารางที่ 42 และภาพประกอบ 20 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัว มีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.46 - 0.63 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ตัวบ่งชี้ A65 - A70 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยบทบาทนักวางแผน (PLN) ตัวบ่งชี้ที่ A71 - A75 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการพัฒนาบุคลากร (PSN) ตัวบ่งชี้ที่ A76 - A79 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PFM) ตัวบ่งชี้ที่ A80 - A83 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบย่อยผู้นำทางวิชาการ (ADL) นอกจากนี้จะพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบแล้ว ยังสามารถพิจารณาได้จากค่าความแปรปรวนร่วมกับองค์ประกอบย่อย (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficient) ซึ่งก็ให้ความหมายในทำนองเดียวกัน

จากตาราง 43 แสดงว่าองค์ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบในโมเดลบทบาทผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันทุกตัว ซึ่งความสัมพันธ์นี้เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบย่อยที่ปรับให้เป็นมาตรฐานแล้ว มีค่าความสัมพันธ์ต่ำสุดถึงสูงสุดตั้งแต่ 0.82 - 0.92 และตัวบ่งชี้แต่ละตัวจะมีความคลาดเคลื่อนรวมอยู่ด้วย ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้กับตัวบ่งชี้อื่นในโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในครั้งนี้ ได้นำค่าความคลาดเคลื่อนเข้ามาวิเคราะห์ด้วย ผู้วิจัยได้นำค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์ครั้งนี้ไปใช้

ในการสร้างสเกลองค์ประกอบย่อย เพื่อให้ได้ตัวแปรใหม่สำหรับนำไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ซึ่งสำคัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ต่อไป สำหรับโมเดลบทบาทผู้บริหารได้สเกลองค์ประกอบ

4 ตัว ดังสมการ

$$PLN = 0.19 (A65) + 0.19 (A66) + 0.27 (A67) + 0.17 (A68) + 0.25 (A69) + 0.16 (A70)$$

$$PNS = 0.30 (A71) + 0.31 (A72) + 0.00 (A73) + 0.13 (A74) + 0.24 (A75)$$

$$PFM = 0.18 (A76) + 0.27 (A77) + 0.32 (A78) + 0.23 (A79)$$

$$ADL = 0.13 (A80) + 0.32 (A81) + 0.24 (A82) + 0.09 (A83)$$

จากการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 19 ตัว พบว่าสามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตาราง 44 แสดงการจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้บทบาทผู้บริหารจากมากไปหาน้อย

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
1	ให้ความเป็นธรรมในการประเมิน	0.63
2	ได้พัฒนาบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้า	0.61
3	มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ	0.60
4	ร่วมมือกับคณะครูในการจัดการเรียนการสอน	0.60
5	มีการบันทึกและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.59
6	มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจทางวิชาการ	0.58
7	มีการประเมินจากผู้ใต้บัญชาอย่างเป็นระบบ	0.57
8	จัดกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้เกิดสิ่งใหม่	0.56
9	ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จตามศักยภาพของผู้เรียน	0.56
10	มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	0.55
11	จัดกระบวนการเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.55
12	ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	0.55
13	เป็นนักวางแผนและเป็นผู้ตัดสินใจอย่างเหมาะสม	0.53
14	เน้นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	0.53
15	ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	0.52

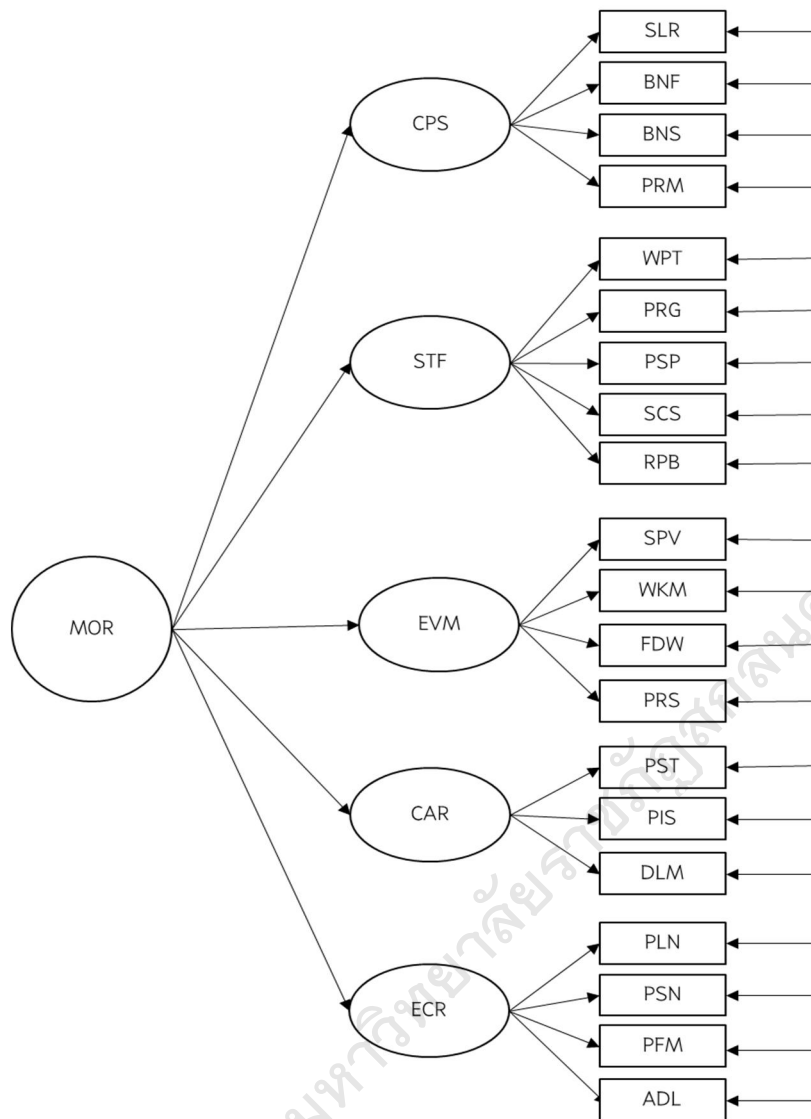
ตาราง 44 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก (b)
16	กำหนดทิศทางการทำงานอย่างเป็นระบบ	0.49
17	ตัดสินใจทิศทางการทำงานในอนาคต	0.49
18	มุ่งพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร	0.49
19	จัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	0.46

**2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อทดสอบ
ความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดล
โครงสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นและองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบหลัก
ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (CPS) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (STF)
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (EVM) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (CAR) และด้านบทบาท
ผู้บริหาร (ECR) ที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองสามารถแสดงโมเดล
การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังภาพประกอบ 21



ภาพประกอบ 21 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสเกลองค์ประกอบย่อยหรือตัวบ่งชี้ใหม่ทั้ง 20 ตัว เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ รวมถึงการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett' Test of Sphericity) และค่าดัชนี KMO (Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy) เพื่อพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมหรือไม่ ดังแสดงในตาราง 45

ตาราง 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันขององค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ตัว บ่งชี้	SLR	BNF	BNS	PRM	WPT	PRG	PSP	SCS	RPB	SPV	WKM	FDW	PRS	PST	PIS	DLM	PLN	PSN	PFM	ADL
SLR	1.00																			
BNF	.448**	1.00																		
BNS	.134**	.595**	1.00																	
PRM	.314**	.664**	.629**	1.00																
WPT	.383**	.595**	.487**	.559**	1.00															
PRG	.358**	.620**	.539**	.635**	.617**	1.00														
PSP	.349**	.584**	.472**	.581**	.559**	.626**	1.00													
SCS	.361**	.540**	.392**	.524**	.593**	.612**	.600**	1.00												
RPB	.353**	.429**	.250**	.367**	.595**	.565**	.514**	.596**	1.00											
SPV	.343**	.570**	.555**	.553**	.650**	.600**	.576**	.601**	.541**	1.00										
WKM	.378**	.501**	.384**	.411**	.525**	.546**	.548**	.480**	.539**	.597**	1.00									
FDW	.364**	.526**	.366**	.443**	.609**	.528**	.567**	.583**	.563**	.675**	.622**	1.00								
PRS	0.044	.228**	.377**	.281**	.231**	.231**	.242**	.226**	.119**	.258**	.156**	.211**	1.00							
PST	.392**	.519**	.505**	.574**	.525**	.650**	.645**	.534**	.454**	.552**	.512**	.481**	.363**	1.00						
PIS	.357**	.615**	.588**	.651**	.566**	.650**	.638**	.558**	.463**	.536**	.476**	.556**	.312**	.731**	1.00					
DLM	.396**	.490**	.405**	.473**	.631**	.615**	.572**	.597**	.616**	.593**	.537**	.587**	.203**	.626**	.593**	1.00				
PLN	.267**	.551**	.492**	.496**	.556**	.581**	.563**	.526**	.505**	.659**	.524**	.615**	.137**	.556**	.612**	.566**	1.00			
PSN	.280**	.548**	.504**	.488**	.497**	.544**	.504**	.461**	.419**	.669**	.509**	.521**	.156**	.518**	.546**	.519**	.787**	1.00		
PFM	.194**	.492**	.569**	.541**	.457**	.532**	.521**	.436**	.337**	.619**	.450**	.467**	.203**	.556**	.557**	.510**	.735**	.806**	1.00	
ADL	.217**	.434**	.439**	.400**	.415**	.434**	.432**	.451**	.394**	.611**	.446**	.515**	.122**	.449**	.463**	.482**	.742**	.799**	.736**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ การพัฒนาบุคลากร (PSN) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน (PFM) คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .806 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ความรับผิดชอบ (RPB) และความกดดันในการทำงานความสัมพันธ์ของเหตุและผล (PRS) คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .119 และพบว่าทุกคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปผู้วิจัยจึงนำไปวิเคราะห์ปัจจัยองค์ประกอบในการพิจารณาความเหมาะสม ดังแสดงในตาราง 46

ตาราง 46 แสดงค่าสถิติ Bartlett ดัชนี KMO ของโมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

โมเดล	Bartlett's Test of Sphericity	p	Kaiser – Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	7341	0.00	.954**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตาราง 46 พบว่า ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 7341 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ($p < .01$) ส่วนค่า KMO หรือ Kaiser –Meyer – Olkin Measure of Sampling Adequacy เท่ากับ .954 ซึ่งมากกว่า .50 ดังนั้น จึงสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ปรากฏในตาราง 47 และภาพประกอบ 22

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

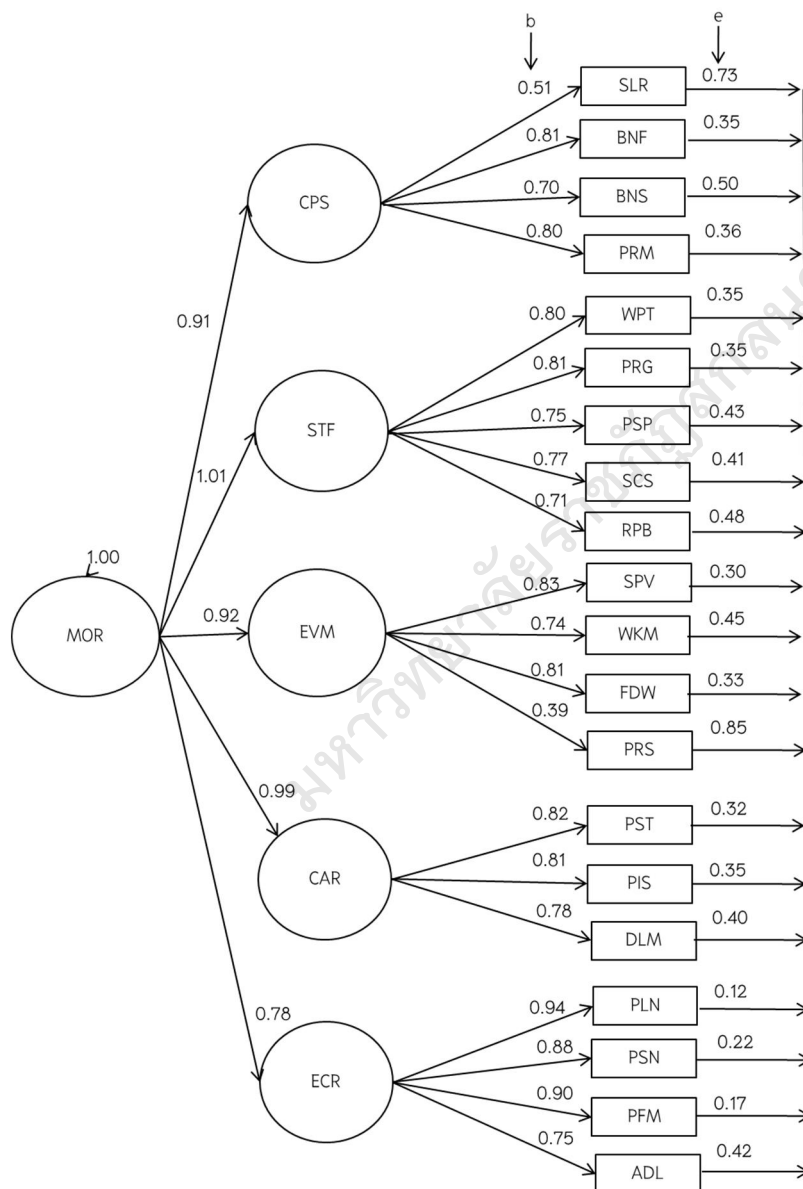
ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b (SE)	สัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R^2)	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ(FS)	ความคลาด เคลื่อนของตัว บ่งชี้ (e)
อันดับแรก				
SLR	0.51**	0.26	0.10	0.73
BNF	0.81**(0.7)	0.65	0.25	0.35
BSN	0.70**(0.07)	0.50	0.21	0.50
PRM	0.80**(0.7)	0.64	0.27	0.36
WPT	0.80**	0.64	0.13	0.35
PRG	0.81**(0.04)	0.65	0.02	0.35
PSP	0.75**(0.4)	0.57	0.01	0.43
SCS	0.77**(0.04)	0.59	0.12	0.41
RPB	0.71**(0.04)	0.52	0.16	0.48
SPV	0.83**	0.70	0.27	0.30
WKM	0.74**(0.04)	0.55	0.15	0.45
FDW	0.81**(0.04)	0.66	0.26	0.33
PRS	0.39**(0.04)	0.15	-0.01	0.85
PST	0.82**	0.68	0.27	0.32
PIS	0.81**(0.04)	0.65	0.14	0.35
DLM	0.78**(0.04)	0.60	0.04	0.40
PLN	0.94**	0.88	0.57	0.12
PSN	0.88**(0.04)	0.78	0.21	0.22
PFM	0.90**(0.04)	0.82	0.13	0.17
ADL	0.75**(0.04)	0.57	-0.07	0.42
อันดับสอง				
CPS	0.91**(0.08)	0.83	-	-
STF	1.01**(0.5)	1.02	-	-
EVM	0.92**(0.05)	0.85	-	-
CAR	0.99**(0.5)	0.98	-	-
ECR	0.78**(0.04)	0.60	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (p < .01)

Chi - Square = 93.27 df = 96 p - value = 0.55 GFI = 0.98

AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000 ** (p < .01)

จากตาราง 46 และ 47 สามารถสร้างโมเดลโครงสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ดังภาพประกอบ 22



Chi-square = 93.27, df = 96, p-value = 0.55, RMSEA = 0.00

ภาพประกอบ 22 โมเดลขั้วงำสั่งใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

จากตาราง 47 และภาพประกอบ 22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ของโมเดลโมเดลขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก พิจารณาจาก ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square) มีค่าเท่ากับ 93.27 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 96 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value) เท่ากับ 0.55 ไม่มีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์คือ ค่าไค - สแควร์ / df เท่ากับ 0.97 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 เป็นไปตามหลักการพิจารณาความกลมกลืนแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของโมเดลตามตาราง 47 และภาพประกอบ 22 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัวมีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.39 - 0.94 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เมื่อจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (STF) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 ความก้าวหน้าในอาชีพ (CAR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 สภาพแวดล้อมการทำงาน (EVM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ค่าตอบแทน (CPS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และบทบาทผู้บริหาร มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จะไม่รายงานค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำค่าน้ำหนักองค์ประกอบสำหรับตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 5 องค์ประกอบมาสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 แทนค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ซึ่ง เพชรมณี วิริยะสืบทวงศ์ (2554) กล่าวไว้ว่าค่าทั้งสองนี้ให้ความหมายในการทำงานเหมือนกัน ดังนั้น จึงสามารถเขียนสมการโครงสร้างตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ดังนี้

$$\text{MOR} = 0.91(\text{CPS}) + 1.01(\text{STF}) + 0.92(\text{EVM}) + 0.99 (\text{CAR}) + 0.78(\text{ECR})$$

ตอนที่ 3 น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ขององค์ประกอบหลัก
องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่แสดงว่ามี
ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างหรือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
ตามเกณฑ์ดังนี้ 1) เท่ากับหรือมากกว่า .70 สำหรับองค์ประกอบหลัก (Farrell and Rudd,
2011) และ 2) เท่ากับหรือมากกว่า .30 สำหรับองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้
(Tacq, 1997 อ้างถึงใน วิลาวลัย มาคุ้ม, 2549)

ตาราง 48 น้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย
และตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

องค์ประกอบ หลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	องค์ประกอบ ย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)
ด้าน ค่าตอบแทน (CPS)	0.91**	การได้รับเงินเดือน (SLR)	0.51**	A1	0.66**(0.09)
				A2	0.42**(0.04)
				A3	0.43**(0.04)
				A4	0.48**(0.04)
		การได้ประโยชน์ เกื้อกูล (BNF)	0.81**	A5	0.52**(0.03)
				A6	0.47**(0.03)
				A7	0.54**(0.03)
				A8	0.53**(0.03)
		การได้โบนัส (BNS)	0.70**	A9	0.84**(0.05)
				A10	0.85**(0.05)
				A11	0.89**(0.05)
				A12	0.95**(0.06)
		การเลื่อนตำแหน่ง (PRM)	0.80**	A13	0.46**(0.03)
				A14	0.65**(0.04)
				A15	0.77**(0.04)
				A16	0.57**(0.03)

ตาราง 48 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (STF)	1.01**	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (WPT)	0.80**	A17	0.55**(0.05)	
				A18	0.59**(0.04)	
				A19	0.67**(0.04)	
				A20	0.68**(0.04)	
				A21	0.68**(0.04)	
		ความก้าวหน้าในการทำงาน (PRG)	0.81**		A22	0.62**(0.04)
					A23	0.72**(0.04)
					A24	0.63**(0.04)
					A25	0.72**(0.04)
		การได้รับการยอมรับนับถือ (PSP)	0.75**		A26	0.72**(0.04)
					A27	0.72**(0.04)
					A28	0.69**(0.04)
		ความสำเร็จของงาน (SCS)	0.77**		A29	0.77**(0.04)
					A30	0.69**(0.04)
					A31	0.67**(0.04)
		ความรับผิดชอบ (RPB)	0.71**		A32	0.66**(0.04)
					A33	0.67**(0.05)
					A34	0.58**(0.04)
A35	0.76**(0.04)					
				A36	0.65**(0.04)	

ตาราง 48 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	องค์ประกอบ ย่อย	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)	ตัว บ่งชี้	น้ำหนัก องค์ประกอบ b(SE)
ด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน (EVM)	0.92**	ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (SPV)	0.83**	A37	0.67**(0.04)
				A38	0.72**(0.04)
				A39	0.66**(0.04)
				A40	0.60**(0.04)
				A41	0.67**(0.04)
		ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน (WKM)	0.74**	A42	0.65**(0.05)
				A43	0.67**(0.04)
				A44	0.62**(0.04)
				A45	0.68**(0.04)
		ความเป็นอิสระ ในการทำงาน (FDW)	0.81	A46	0.60**(0.04)
				A47	0.66**(0.04)
				A48	0.73**(0.04)
				A49	0.56**(0.05)
				A50	0.58**(0.04)
		ความกดดัน ในการทำงาน (FDW)	0.81**	A51	0.89**(0.04)
A52	0.87**(0.04)				
A53	0.80**(0.04)				
ด้านความก้าวหน้า ในอาชีพ (CAR)	0.99**	ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง (PST)	0.82**	A54	0.77**(0.04)
				A55	0.56**(0.04)
				A56	0.68**(0.04)
		ความก้าวหน้า ในเงินเดือน (PIS)	0.81**	A57	0.65**(0.04)
				A58	0.68**(0.04)
				A59	0.70**(0.04)
				A60	0.73**(0.04)

ตาราง 48 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	องค์ประกอบย่อย	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)
		ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง (DLM)	0.78**	A61	0.71**(0.04)
				A62	0.63**(0.05)
				A63	0.67**(0.04)
				A64	0.62**(0.05)
ด้านบทบาทผู้บริหาร (ECR)	0.78**	บทบาทนักวางแผน (PLN)	0.94**	A65	0.49**(0.03)
				A66	0.49**(0.03)
				A67	0.53**(0.03)
				A68	0.52**(0.03)
				A69	0.55**(0.03)
				A70	0.49**(0.03)
		การพัฒนาบุคลากร (PSN)	0.88**	A71	0.55**(0.03)
				A72	0.55**(0.03)
				A73	0.46**(0.03)
				A74	0.56**(0.03)
		การประเมินผล การปฏิบัติงาน (PFM)	0.90**	A75	0.61**(0.05)
				A76	0.57**(0.03)
				A77	0.59**(0.04)
ผู้นำทางวิชาการ (ADL)	0.75**	A78	0.60**(0.03)		
		A79	0.63**(0.04)		
		A80	0.58**(0.03)		
		A81	0.60**(0.03)		
		A82	0.53**(0.03)		
				A83	0.56**(0.03)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

Chi - Square = 93.27 df = 96 p - value = 0.55 GFI = 0.98

AGFI = 0.96 RMSEA = 0.000 ** ($p < .01$)

จากตาราง 48 พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ขององค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบหลักมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.78 – 1.01 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (STF) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 ความก้าวหน้าในอาชีพ (CAR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 สภาพแวดล้อมการทำงาน (EVM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ค่าตอบแทน (CPS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และบทบาทผู้บริหาร มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 ตามลำดับ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบย่อยทั้ง 20 องค์ประกอบย่อย มีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก ตั้งแต่ 0.42 – 0.95 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า