

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดก่าลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ชี้วัดก่าลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 45 โรงเรียน จำนวน 2,200 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23, กลุ่มนโยบายและแผน, 2561)

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 500 คน ที่ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ชี้วัดก่าลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale มีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 83 ข้อ

สมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ชี้วัดก่าลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ชี้วัดก่าลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้ชี้วัดก่าลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และโปรแกรมลิสเรล (Lisrel for Windows)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ตามลำดับต่อไปนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 83 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และบทบาทผู้บริหาร จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลัก ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) การได้ประโยชน์เกื้อกูล 2) การเลื่อนตำแหน่ง 3) การได้โบนัส และ 4) การได้รับ เงินเดือน เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านค่าตอบแทน ซึ่งมี จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.2 องค์ประกอบหลัก ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3) ความสำเร็จของงาน 4) การได้รับการยอมรับนับถือ และ 5) ความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาภาพรวม องค์ประกอบหลัก ด้านการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.3 องค์ประกอบหลัก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ความเป็นอิสระในการทำงาน 3) ความกดดันใน การทำงาน และ 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบ หลักด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งมี จำนวน 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ ในระดับมาก

1.4 องค์ประกอบหลัก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยความ เหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน และ 3) ความก้าวหน้า

ในการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมี จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.5 องค์ประกอบหลัก ด้านบทบาทผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

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

เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมี จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้วิจัย

กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี

ค่าไค - สแควร์ (Chi - Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 93.27 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 96

เมื่อพิจารณาค่า χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับ

ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อน

ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 685.72 (Chi - square = 93.27, df = 96, ค่า p = .55, ค่า

GFI = .98 , ค่า AGFI = .96, ค่า RMSEA = .00, CN = 685.72) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ พบว่า

มีค่าระหว่าง 0.42 - 0.95 จึงสรุปว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้วิจัยกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 23 ดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้วิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผู้วิจัย

สร้างขึ้นมีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้

ในโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ

ค่าตอบแทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้า

ในอาชีพและบทบาทผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ถึงผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยวิเคราะห์ หาความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยทุกตัวมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 แล้วผู้วิจัยทำแบบสอบถามถึงครูเพื่อวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบัท (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.971 นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนของ นงลักษณ์ วิรัชชัย, ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551, หน้า 27-31) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) ค่าตอบแทน
- 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 4) ความก้าวหน้าในอาชีพ และ
- 5) บทบาทผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบหลักขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก จึงประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (STF) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 1.01 ความก้าวหน้าในอาชีพ (CAR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 สภาพแวดล้อมการทำงาน (EVM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.92 ค่าตอบแทน (CPS) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.91 และบทบาทผู้บริหาร มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.78 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ตัวนโรธนา ไตะนิเต (2550, หน้า 106) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมา คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พชร วรญาวิสุทธิ (2556, หน้า 114) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจมีหลายประการ ซึ่งองค์กรต้องหมั่นตรวจสอบปรับปรุง ให้คนในองค์กรรู้สึกมีขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย อีกทั้ง สมโชค ประยูรยวง (2558, หน้า 56) กล่าวว่าบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กรให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559, หน้า 70) วิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานทำได้โดยการให้บุคลากรในการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็นในการทำงาน พัฒนาความรู้ของบุคลากรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ

พเยาว์ หมอเล็ก (2560, หน้า 87) กล่าวว่า ครูที่มีขวัญกำลังใจดีจะมีความพึงพอใจ ความกระตือรือร้นมีระเบียบวินัยเสียสละมีความรับผิดชอบ ชยันต์แข็ง อุทิศเวลาให้กับงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและความก้าวหน้าให้องค์กร

2.2 ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ทั้ง 5 องค์กรประกอบหลัก 20 องค์กรประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 83 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ ที่พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบหลัก ค่าตอบแทน ซึ่งประกอบไปด้วย

4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผล ดังนี้

2.2.2.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักด้านค่าตอบแทน

ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ การได้ประโยชน์เกื้อกูล (0.81) การเลื่อนตำแหน่ง (0.80) การได้โบนัส (0.70) การได้รับเงินเดือน (0.51) และ ทั้งนี้เนื่องจาก ค่าตอบแทนมีความสำคัญ คือ เป็นปัจจัยสำคัญเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็น ความมั่นคง ความปลอดภัย และชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลนั้นจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ค่าตอบแทนจึงมีผลโดยตรงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วย ซึ่ง อรกาญจน์ มุกดา (2551, หน้า 105) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจ ทำให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่าทางสังคมและเป็นที่ยอมรับ และค่าตอบแทนมีผลโดยตรงต่อการทำงานว่าสามารถทำงานให้สูงขึ้นหรือต่ำลง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง อีกทั้ง อริศรา จุลวงศาศิลป์ (2555, หน้า 65) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นการช่วยดึงดูดให้คนที่มีความสามารถสนใจทำงานกับองค์กร

รวมถึงการชำระรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้ในองค์กร เป็นการสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้อง นวลนภา จุลสุทธิ (2557, หน้า 160) กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ มีทั้งค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อม การจ่ายค่าตอบแทนไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการขาดขวัญและกำลังใจของลูกจ้าง ปัญหาการออกจากงานสูง และการขาดงานทำให้ต้นทุนการผลิตหรือการขายต่อหน่วยสูงขึ้น งานมีปริมาณหรือคุณภาพต่ำลง

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย

4 องค์ประกอบย่อย 16 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม

จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. พึงพอใจกับการได้รับโบนัสในการปฏิบัติงานที่รัฐจัดให้
2. ได้รับบำเหน็จรางวัลนอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ
3. ได้รับเงินรางวัลตอบแทนที่รัฐจ่ายให้เป็นกรณีพิเศษอย่างเหมาะสม
4. ได้รับการสนับสนุนค่าที่พัก ค่าเดินทาง อย่างเหมาะสม
5. มีรายได้ประจำเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
6. พอใจกับบำเหน็จความชอบจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
7. ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นการตอบแทนความดีความชอบจาก

การปฏิบัติงานที่เหมาะสม

8. ท่านได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลการประเมิน

มีความพอใจ กับความสมดุลระหว่างงานกับคุณภาพชีวิตในปัจจุบัน

9. มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากสวัสดิการอื่น ที่รัฐจัดให้
10. ได้รับสวัสดิการอื่นที่รัฐจัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการอย่าง

เหมาะสม

11. ได้รับเงินในช่วงระยะเวลาในการจ่ายแต่ละครั้งชัดเจน
12. ได้รับความสะดวกสบายจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้
13. มีความพอใจกับการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่สูงขึ้นจากเดิม
14. ได้รับเงินในรูปแบบการจ่ายที่แน่นอน
15. มีรายได้ประจำที่จ่ายเป็นรายเดือนทุกเดือน

2.2.2 องค์ประกอบหลัก ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

2.2.2.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ความก้าวหน้าในการทำงาน (0.81) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (0.80) ความสำเร็จของงาน (0.77) การได้รับการยอมรับนับถือ (0.75) และความรับผิดชอบ (0.71) ทั้งนี้เนื่องจาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจากความพึงพอใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ เข้าใจอันดีต่อกัน สร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ ร่วมกันช่วยเหลือ เกื้อหนุนผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดีส่งผลให้เพิ่มความสนใจ ความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ พิสมัย สงจันทร์ (2549, หน้า 95) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเกิดขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เขาจะได้รับ ปัจจุบันรัฐบาลพยายามสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างมาก เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง การได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาการ การลาศึกษาต่อ การเข้ารับการศึกษาอบรมมากขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นใจในความมั่นคงของหน้าที่การงานมากขึ้นอีกทั้ง ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558, หน้า 67) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติตามและหน้าที่ของผู้บริหารประกอบกับผู้บริหารได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะความเป็นผู้นำ ของตนเองจนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียนและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่งได้ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน โดยยึดหลักการบริหารงานบุคคล หรือหลักความเหมาะสม โดยการใช้คนให้เหมาะสมกับงานและความรู้ความสามารถซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ย่อมทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและเกิดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีผลทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 60) กล่าวว่า ความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน มอบหมายงานให้ครูตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทำให้ครูเกิดความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ส่งผลให้เกิด ความภาคภูมิใจในตนเอง อีกทั้ง รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 71) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ เข้าใจอันดีต่อกัน สร้างสรรค์ ซื่อสัตย์จงรักภักดี รวมพลัง ขจัดปัญหาใน องค์การ ร่วมกันช่วยเหลือเกื้อหนุนผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้เพิ่ม ความสนใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและเพิ่มผลงานในการผลิตสูงยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
2. ยอมรับผลจากการกระทำของตนเองได้
3. ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ
5. ทำงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับเชื่อถือไว้วางใจจากองค์กร
6. มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
7. ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
8. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์และ

เป้าหมาย

9. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
10. ท่านสามารถตัดสินใจทำงานได้ด้วยตนเอง
11. มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ
12. สามารถแก้ปัญหา และมีแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น

ภายหลังได้

13. สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและมี

ประสิทธิภาพ

14. เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของตนเอง

15. สามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
16. พึงพอใจในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับนับถือ
17. มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน
18. มีความเอาใจใส่ ไม่ละเลยหรือทิ้งงานที่รับมอบหมาย
19. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดและความสนใจ
20. ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตัวเอง

2.2.3 องค์ประกอบหลัก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผล ดังนี้

2.2.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์หลักสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลการวิจัย

พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (0.83) ความเป็นอิสระในการทำงาน (0.81) ความกดดันในการทำงาน (0.81) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (0.74) ทั้งนี้เนื่องจาก ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับครู โดยการกระตุ้นให้เกิดความสมัครใจในการทำงาน ความใกล้ชิดและความเป็นกันเองหรืออบเทาของผู้นับบัญชาที่มีต่อครู หากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ ครูก็จะปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกสนุกและมีภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่ง Moos (1986, หน้า 45) กล่าวว่าความเหมาะสมทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ รวมไปถึงจิตวิทยาสังคม ถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระเนื่องจากอารมณ์และจิตใจที่ได้รับการกดดัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของ วิจิต เพชรกลัด (2553, หน้า 79) กล่าวว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว จะส่งผลให้เพิ่มความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เช่น เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการค่าตอบแทน สถานที่ทำงานและอื่นๆ แล้วจะทำให้พนักงานไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนงานไปทำงานยังองค์กรอื่นๆ อีกทั้ง คิวพร ไปรยานนท์ (2554, หน้า 72) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นการเปลี่ยนแปลง สามารถเห็นได้จาก การให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

และวิเคราะห์เหตุการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น มีการกำหนดเป้าหมาย นาเสนอโครงการใหม่ๆ มีการสร้างวิสัยทัศน์ และระบบการบริหารจัดการที่ดี ตลอดจนกระตุ้นให้สมาชิกตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ อยู่เสมอ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน ซึ่ง ัญญากร อัญมณีเจริญ (2555, หน้า 101) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่เคยชิน ทั้งจากการได้รับปฏิบัติจากหัวหน้างาน การสนับสนุนในการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยใช้อ้อยู่เป็นประจำ การจัดวางสิ่งของที่ใช้ ในการทำงาน ทำให้ไม่รู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากนัก ความพึงพอใจในงานเป็น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ และยินดี ในการปฏิบัติงาน ในด้านการเคลื่อนไหวร่างกาย อาจเป็นเพราะในการทำงานเป็นสิ่งที่ ปฏิบัติทุกวันจนเป็นความเคยชิน ถ้าไม่เกิดการเจ็บป่วยจะไม่นึกถึงการเคลื่อนไหวที่ผิด ท่าทางหรือความเมื่อยล้าที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 17 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. เคยประสบความเครียดหรือสภาวะการทำงานที่ไม่ปกติ
2. เคยถูกกดดันทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้
3. เคยขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ จนส่งผลต่อคุณภาพผลผลิต
4. ปฏิบัติงานตามที่ตนเองคิดและทำงานตรงตามความต้องการ
5. ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความสมัครใจในการทำงาน
6. ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างมีความสุข
7. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
8. ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในการทำงาน
9. ได้รับความจริงใจ และความเข้าใจต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน
10. ได้รับความใกล้ชิดและความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา
11. ไม่ได้ถูกครอบงำในงานของตนเอง
12. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน
13. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อน

ร่วมงาน

14. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ตัวเอง
15. มีอิสระในการปฏิบัติงาน
16. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง
17. ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขในการทำงาน

2.2.4 องค์ประกอบหลัก ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผล ดังนี้

2.2.4.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (0.82) ความก้าวหน้าในเงินเดือน (0.81) และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง (0.78) ทั้งนี้ เนื่องจาก ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ เป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งบุคลากรและองค์กร ถ้าต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างที่ตั้งใจไว้ ควรจะมีแบบแผนการพัฒนาอาชีพที่ดี และมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล นิราทร (2550, หน้า 94) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานการพัฒนาอาชีพงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่ง อารีรัตน์ เบ็ญรักษา (2554, หน้า 76) การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนหรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ โดยการฝึกอบรมศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้ง สายแก้ว จ้าวเจริญ (2559, หน้า 129) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในสายงานบริการ เนื่องจากต้องมีทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี การให้บริการที่ประทับใจ และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 11 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม จากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
2. ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจต่อการทำงาน
3. มีความรู้ ความสามารถที่ดีขึ้น
4. ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง
5. มีความก้าวหน้าในการทำงาน
6. ได้ค่าตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงานรอบปีที่ผ่านมา
7. มีการพัฒนาตนเองในการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน
8. ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม
9. มีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง ทั้งทักษะ จิตใจ และสังคมที่ดีขึ้น
10. ได้พัฒนาตนเองจนเกิดผลประโยชน์ทั้งองค์กรและตนเอง
11. มีความรับผิดชอบต่องานที่สูงขึ้น

2.2.5 องค์ประกอบหลัก บทบาทผู้บริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย

4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผล ดังนี้

2.2.5.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก บทบาทผู้บริหาร

ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับ ค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ บทบาทนักวางแผน (0.94) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (0.90) การพัฒนาบุคลากร (0.88) และ ผู้นำทางวิชาการ (0.75) ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษา ช่วยให้ครูนำ นโยบายและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไปใช้ ตลอดจนหลักสูตรและวิธีการสอนที่หลากหลายสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยต่างๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่ง ฌัชชพรานีย์ ศรีปานนา (2554, หน้า 86) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูป การศึกษา ต้องมีการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องและ

เหมาะสม ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทของตนที่จะบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และในฐานะที่ตนเป็นตัวจักรสำคัญ ของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองให้ก้าวไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา เต่าพาลี (2557, หน้า 115) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจบการศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารสถานศึกษาทุกคนและผ่านการอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง ทำให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการบริหารเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญกับงานทุกด้าน ผู้บริหารจึงต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้นำองค์กร เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเกิดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้ง พงษ์อิสรา ประหยัดทรัพย์ (2557, หน้า 142) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ ในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ทั้งภาครัฐ และเอกชนเข้ามาร่วมพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

จากที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักด้านบทบาทผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ สามารถจัดลำดับตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมจากมากไปหาน้อย ได้ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเป็นธรรมในการประเมิน
2. ได้พัฒนาบุคลากรเพื่อความเจริญก้าวหน้า
3. มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพ
4. ร่วมมือกับคณะครูในการจัดการเรียนการสอน
5. มีการบันทึกและแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. มีพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจทางวิชาการ
7. มีการประเมินจากผู้ใต้บัญชาอย่างเป็นระบบ
8. จัดกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงแนวคิดให้เกิดสิ่งใหม่
9. ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุความสำเร็จตามศักยภาพของผู้เรียน
10. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
11. จัดกระบวนการเพิ่มคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

12. ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
13. เป็นนักวางแผนและเป็นผู้ตัดสินใจอย่างเหมาะสม
14. เน้นการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน
15. ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ
16. กำหนดทิศทางการทำงานอย่างเป็นระบบ
17. ตัดสินทิศทางการทำงานในอนาคต
18. มุ่งพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร
19. จัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวมโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นลำดับ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบายสามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่นๆ ต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างเป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ และควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก

1.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการตรวจสอบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยศึกษาตามขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 83 ตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วติดตามผล โดยอาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น

2.3 ควรมีการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนด้านบทบาทผู้บริหาร

2.4 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ