

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เนาวรัตน์ อินทวงษ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก จำนวน 108 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ

ขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของบุคลากร

บทนำ

นับตั้งแต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 บังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 และได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช

* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีผลให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอันเป็นวาระสำคัญแห่งชาติ ในมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

การบริหารงานใด ๆ ในองค์กรการให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล นอกจากมีการวางแผนที่ดีและจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นคนจึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของการบริหาร เพราะไม่ว่าจะเป็นการบริหารทั่วไปหรือการบริหารการศึกษา จุดมุ่งหมายสำคัญคือต้องการให้งานนั้นบรรลุตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้ทรัพยากรการบริหารซึ่งประกอบด้วยคน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามคือการให้ความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร โดยขวัญดีทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่จะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้าม หากครูมีขวัญและกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงานหรือขาดงานจนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงาน ได้ส่งผลต่อนักเรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (นิตยา ป้องเรือง, 2555, หน้า 3)

เสถียร เหลืองอร่าม (อ้างถึงใน นิตยา ป้องเรือง, 2555, หน้า 3) ขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทุกวงการหรือหน่วยงานว่าการจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดี ย่อมเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ และการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิดมีอารมณ์และมีพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา ประสบปัญหาขาดขวัญและกำลังใจ มีพฤติกรรมขาดความเอาใจใส่ ขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทำงานไม่ทันเวลา เงินค่าตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินนอกเวลาราชการ เบี้ยขยันไม่เป็นที่น่าพอใจ ไม่ได้รับการสนับสนุนการศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้นอกสถานที่ มุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงานจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน ทักษะคติในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนนโยบายกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้อยู่มี

มากเกินไป ปัญหาเหล่านี้เป็นผลให้บุคลากรขอโอนย้าย ขอสอบบรรจุใหม่ และลาออก ย่อมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้สูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 145 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 108 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 145 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 108 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ประกอบด้วยเป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 เพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1–5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน จำนวน 50 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ หากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 108 ฉบับ เก็บข้อมูลในระหว่าง 24 – 28 เมษายน 2560 และนับวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้ รับแบบสอบถามกลับคืนคิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร สนับสนุนความก้าวหน้าโดยให้บุคลากรได้ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานทุกงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และบุคลากรมีความรัก ความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และบุคลากรมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก (อ้างถึงใน พัทรี คงดี, 2556, หน้า 22-25) สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลเพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากราชการอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการยอมรับก็ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็ม สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา กลับคง

(2552, หน้า 34) ได้วิจัย เรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ สุขอด และสุริยะ เขียมประชากร (2550, หน้า 4) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวี ทะนานทอง (2551) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่การงาน พร้อมทั้งมีสวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องความเจ็บป่วย คลอดบุตร เสียชีวิต และมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบัน ซึ่งสถานศึกษาได้มีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในเรื่องของเงินรับขวัญบุตรของบุคลากรที่เกิดใหม่ ภาระเข้าเยี่ยมไข้บิดามารดาและบุตรในกรณีเจ็บป่วย มีการจัดเงินสวัสดิการให้กับบุคลากรในกรณีเสียชีวิต และมีมอบของที่ระลึกในช่วงเทศกาลต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก (อ้างถึงใน พัทรี คงดี, 2556, หน้า 22-25) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นซึ่งปัจจัยค่าจูนมีดังนี้ เงินเดือน (Salary) หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติพันธุ์ หนูทอง (2549, หน้า 55) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคงมีขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรโดยจัดให้มีการอบรมเพื่อความรู้ให้กับบุคลากรในด้าน

เกี่ยวกับการเลื่อนวิทยฐานะ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อใช้เป็นการวางแผนในการทำผลงานของข้าราชการครู ส่งเสริมบุคลากรได้ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในตำแหน่งซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมควร นันตระกูล (อ้างถึงใน นิพนธ์ ประสารการ, 2551, หน้า 22) ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัดเขตการศึกษา 10 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมความผูกพัน ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรักความสามัคคี มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากรุ่นพี่สอนรุ่นน้องเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้บุคลากรรุ่นใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (อ้างถึงใน พชร คงดี, 2556, หน้า 22 - 25) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของตะวันศิลป์ ประกอบ (2551, หน้า 58-65) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริพร ทองจินดา (อ้างถึงใน ต่วนโรธมา โตะนิเต, 2550, หน้า 38) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานทุกงานให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพราะสถานศึกษาจัดบุคลากรให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา กลับก (2552, หน้า 34) ได้วิจัย เรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานใน

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จ ทุกข้อมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความมั่นคงในการทำงานบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างและการบริหารงานองค์กรที่เป็นปัจจุบันมีความเหมาะสมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร และระบบการทำงานวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับเฮิร์ชเบอร์ก (อ้างถึงใน พัทรี คงดี, 2556, หน้า 22 - 25) ด้านปัจจัยห้า (Hygiene Factor) ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของบดินทร์ สามหมอ (2552, หน้า 51) ได้วิจัย เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นในความสามารถด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีการบริหารจัดการที่ดีและสถานศึกษามีการกำหนดบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ชเบอร์ก (อ้างถึงใน พัทรี คงดี, 2556, หน้า 22 - 25) กล่าวว่่านโยบายและการบริหาร คือ การจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษาการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา กลับคง (2552, หน้า 34) ได้วิจัย เรื่อง ระดับขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ทุกข้อมีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปัจจัยหลายอย่าง เช่น การที่บุคลากรในโรงเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เนื่องจากการทำงานภายในโรงเรียนไม่ได้เห็น

ความสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิ และเสรีภาพในการแสดงบทบาทของตนเอง มีความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศรีแก้ว (2549, หน้า 71) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้แตกต่างกันน่าจะเป็นเพราะว่าปัจจุบันได้มีการจัดประชุม อบรม สัมมนา ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะจัดโดยภาครัฐหรือภาคเอกชนจะมีการจัดกิจกรรมร่วมกันทั้งเพศหญิงและเพศชายและนอกจากนั้นแล้วการศึกษาดูงานและการศึกษา หอองค์ความรู้ต่าง ๆ ทั้งเพศหญิงและเพศชายก็ทำได้ทำเหมือนกัน จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถม ศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาลี บำเหน็จ (2553, หน้า 83) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมพบว่าครูเพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันกับครูเพศหญิง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวณี ศิริระ (อ้างถึงใน สมจิตร ไข่มุก, 2554, หน้า 47) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายองค์ประกอบ

3. ผลการเปรียบเทียบบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี เพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์มากทำงานมานานมีความรู้ความสามารถและได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก จึงมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและประสบความสำเร็จได้มากกว่าเพราะมีประสบการณ์ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าบุคลากรประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวี ทะนานทอง (2551) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการ วิจัยพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทันต์ เสมิยนรัมย์ (2552) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรี ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพเพชร วงศ์หาญ (2559, หน้า 51-53) ได้วิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์มาก ได้สั่งสมทักษะในการทำงานมานานกว่าครูที่เพิ่งบรรจุใหม่ ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้มากกว่า อีกทั้งระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน ทำให้ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงานมีมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการ
 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติทำงาน
 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและส่งเสริมให้บุคลากรรักและผูกพันองค์กร
 4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียนทุกคน มีการนำเสนอถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จในการทำงาน
 5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ควรให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดี จึงทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความรู้สึกว่าประสบผลในหน้าที่การงานและชีวิต
 6. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา และควรมีการติดตามผลประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอน
- ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัย ตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). *ขบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ด่วนโรตนา ไต๊ะนิแด. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสร้างเสริมสุขภาพ คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ตะวัน ศิลป์ ประกอบ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. การบริหารงานท้องถิ่น วิทยาลัยการ บริหารรัฐกิจ ,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถาวร ศรีแก้ว .(2549).*ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 .* ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นิตยา ป้องเรือง. (2555).*ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ , มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ ประสารการ . (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- บดินทร์ สามหมอ.(2551). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาบริหารการศึกษามหาบัณฑิตศึกษา , มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ประไพเพชร วงศ์หาญ.(2559).*ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*.หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประเสริฐ สุธอด, สุริยะ เจียมประชากร.(2550). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์.วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยบัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยราชภัฏคูสิต.*
- พัชร คงดี (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์.ปริญญาพุทธศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัย,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- มนัสวี ทะนานทอง. (2551). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มณฑกานต์ เสมียนรัมย์. (2552). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดสระบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ราณี อธิชัยกุล. (2549). *การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6).นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- วรรณภา กลับคง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สาตี บำเหน็จ .(2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี.หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.*
- สมจิตร ไช้มุก. (2554). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ พช.ม. การบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*