

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 1

จิตติพรรณ คอนหัว่อ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก จำนวน 108 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .942 ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของข้าราชการครู

บทนำ

การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหาร ขวัญและกำลังใจกับผลผลิตจะมีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ถ้าหากขวัญของคณาจารย์หรืออยู่ในระดับสูงแล้ว ก็จะทำให้

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ให้ผลผลิตสูงขึ้นด้วย กล่าวคือถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทาง หรือโอกาสที่ตนจะสามารถตอบสนอง สิ่งจูงใจที่ตนมีอยู่แล้วก็จะทำให้ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูง ดังนั้น การที่ฝ่ายบริหารจัดการให้คนงานได้มี โอกาสตอบสนองสิ่งจูงใจของตนแล้ว ขวัญของคนงานก็จะสูงและผลผลิตก็จะสูงและติดตามไปด้วยถ้าการ ตอบสนอง โดยให้สิ่งหรือสื่อที่ผิด จากความต้องการของคนงานที่มีอยู่ย่อมจะไม่สามารถตอบสนองความ ต้องการของเขาได้ ขวัญของคนงานก็จะไม่ดีผลผลิตก็จะไม่สูงหรืออาจต่ำลงก็ได้ แต่ตรงข้ามถ้าหากตอบสนอง ได้ถูกต้องความพอใจย่อมเกิดขึ้นแก่คนงาน แม้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ไม่เห็นและวัดได้ยาก แต่เรา สามารถรู้สึกและสังเกตได้ นอกจากนั้นขวัญและกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรจะรับรู้เพราะขวัญและ กำลังใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำธุรกิจไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวก็ได้ ขวัญและกำลังใจมีผลต่อความ มุ่งมั่นและความเต็มใจในการทำงาน เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานของตนเอง การยกระดับขวัญและกำลังใจทำ ได้โดยการควบคุมดูแลให้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจอยู่ในสภาพที่ดี มีปัจจัยภายนอกหลายประการที่ ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนัก และพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องภายใน หน่วยงานของตนเองรวมทั้งหาทางปรับปรุงแก้ไข สิ่งต่างๆ ที่คิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ขวัญ และกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสูงขึ้น จากการปฏิบัติงานประจำวัน ถ้าเราใส่ใจและลองสังเกตสภาพการณ์ ทั่วๆ ไปภายในหน่วยงานของตนเอง เราจะพบอาการที่สามารถบ่งชี้ถึงสภาพขวัญและกำลังใจที่ตกต่ำหรือสูงได้ ในการทำงานหนึ่งๆ นั้น งานจะออกมามีคุณภาพหรือไม่เสร็จทันเวลาหรือได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน หรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลต่อ ความคิดความรู้สึกอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก็หมายถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานด้วย บรรยากาศในสถานที่ ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีของกลุ่มทำงานสนุกกับการทำงานร่วมกันเป็นทีม เห็นประโยชน์รับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาในงานพฤติกรรมที่แสดงออก ทางสีหน้าและท่าทาง สิ่งเหล่านี้ถ้าทุกคนร่วมมือ ร่วมใจกันก็จะมีผลให้สถานที่ทำงานน่าทำงาน และสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น สะดวกสบายขึ้น ปัญหาที่เคยมีเราก ี่จะมีส่วนในการแก้ไขปัญหา เราก็จะรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจได้รับการยอมรับผลก็คือขวัญและกำลังใจในการ ทำงานที่สูงขึ้นนั่นเอง (ศูนย์พัฒนาเมื่อแรงงานจังหวัดชุมพร, 2554, ออนไลน์) องค์ประกอบของขวัญและ กำลังใจตามทฤษฎีของไวลสันนั้น แบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความพึงพอใจในสภาพ งานที่ดี ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านการได้รับความยุติธรรม ด้านความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ด้าน ความตระหนักในตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย และด้านการยอมรับความสามารถของตนเอง องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจนี้ถ้าหากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรขาดขวัญและกำลังใจในด้านใด ด้านหนึ่ง องค์กรก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรใส่ใจขวัญและ กำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานของตนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ องค์กรหนึ่งย่อมประกอบด้วยบุคลากรหลายๆ คนซึ่งมีความแตกต่างกัน

โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร บุคลากร โครงสร้างการทำงานและตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง โดยจะเห็นได้จากการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย และเกษียณอายุราชการของข้าราชการครู ประเด็นที่เกี่ยวข้องเรื่อง ขวัญและกำลังใจของบุคลากร ก็ยังมีอีกหลายประเด็น เช่น สถานที่ทำงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน การเอาใจเอาเปรียบผู้ร่วมงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน รวมทั้งการบริหารงานของฝ่ายบริหารและตัวผู้บริหาร ซึ่งประเด็นต่างๆ ข้างต้นเป็นเหตุให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยทางบุคลากรก็ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิในการปฏิบัติงาน แต่ประสิทธิภาพของงานที่ออกมาอาจจะยังไม่สมบูรณ์เต็มที่ ถ้าเป็นอย่างนี้ต่อไป ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายและองค์กรก็ไม่มีพัฒนาที่ดีต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านต่างๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 150 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวน 108 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก

2. เนื้อหาที่ใช้ในงานวิจัย คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในสภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความตระหนักและการยอมรับในความสามารถของตน ด้านการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา และด้านความยุติธรรมและความมั่นคงในอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ประจำปีการศึกษา 2559 รวมทั้งสิ้น 150 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน ได้จำนวน 108 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก ประกอบด้วย ข้าราชการครูในโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียนเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 เพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในสภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านความตระหนักและการยอมรับในความสามารถของตน ด้านการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา และด้านความยุติธรรมและความมั่นคงในอาชีพ รวมไปถึงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีสูงกว่าหรือเท่ากับ .05 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง จำนวน 108 ฉบับ ประกอบด้วยระหว่างวันที่ 4 - 11 พฤษภาคม 2560 และนัดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จนได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ

(Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) กับตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) กับตัวแปรประสบการณ์ในการสอน

ผลการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยุติธรรมและความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญและกำลังใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความตระหนักรู้และการยอมรับในความสามารถของตน ด้านการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความพึงพอใจในสภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในการทำงานของตนเองและมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้นในการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนได้รับฝึชชอบและพึงพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ตนไม่ได้รับฝึชชอบและไม่พอใจ ฉะนั้นในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงต้องหาแนวทางในการเสริมสร้างการยอมรับความสามารถของบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน ดังที่ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, หน้า 422) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ คือ ทศนคติ ความตั้งใจ แรงจูงใจ หรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมี

ประสิทธิภาพด้วยความมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ที่เป้าหมายของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และในทางตรงกันข้ามคนที่ปราศจากขวัญและกำลังใจจะแสดงออกในรูปเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญและกำลังใจจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญและกำลังใจดีจะสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอื่นๆ ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กร ขวัญและกำลังใจไม่ดีก็พบแต่ความท้อแท้และเบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ สุขยอด (2551, บทคัดย่อ) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำลี บำเหน็จ (2553, หน้า 85) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านความพึงพอใจในสภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านความพึงพอใจในสภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เห็นว่าเมื่อตนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้วทำให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างมาก ในเรื่องยินดีที่จะรับมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายความสามารถ และมีความคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด นั่นคือเมื่อจะให้ประสบผลสำเร็จผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดเพื่อที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอยู่ดังที่ หยาคนภา ยัพรายฤทธิ์ (2552, หน้า 52) ให้ความเห็นไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานนั้น เช่น ความรู้สึกรัก ชอบ ภูมิใจ สุข ใจและยินดี ผู้มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีความเสียสละอุทิศแรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน อย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ สามหมอ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาวขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีวิชัย เขต 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีวิชัย เขต 2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำลี บำเหน็จ (2553, หน้า 86) ขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความตระหนักและการยอมรับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านความตระหนักและการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ ใ้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่นๆ ของโรงเรียนให้ปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงานมักมาขอรับคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยปกติแล้วคนทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคลไม่ว่าจะเป็น การยกย่องชมเชย หรือการให้การตอบสนองที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจในการทำงานได้มาก ดังที่ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (อ้างถึงในกันตยา เพิ่มผล, 2551 หน้า 115) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะร่วม และได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักเพื่อนร่วมงาน เช่น ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 61) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับความสามารถของตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2554, หน้า 149) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจด้าน โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ นั่นคือบุคลากรเห็นว่า โรงเรียนเป็นสถานที่ทำงานและตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อที่จะให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า ในเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสนนิทสนมเป็นกันเอง ดังที่ ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2551, หน้า 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้น เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การแก้ไขพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายให้สำเร็จไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์ (2556, หน้า 62) ศึกษาขวัญและ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความยุติธรรมและความมั่นคงในอาชีพ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ด้านความยุติธรรมและความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และถือเป็นหน้าที่หลักในการปฏิบัติงาน ในเรื่องงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันช่วยเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพครู นั่นคือการทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นมีผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นอย่างมาก เนื่องจากประเมินผลงานจะดูจากงานที่ได้รับผิดชอบ ในเรื่องมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี คงดี (2556, หน้า 79) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ขวัญและกำลังใจ ด้านความมั่นคงและโอกาส อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองดี ภูลศิริ (2550, บทคัดย่อ) สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกมั่นคงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การที่บุคลากรในโรงเรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และมีความเท่าเทียมกันในเรื่องเพศ เนื่องจากการทำงานภายในโรงเรียนไม่มีการแบ่งระดับหรือความสำคัญระหว่างเพศชายและเพศหญิง แต่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยที่ครูและบุคลากรในโรงเรียนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านความเป็นส่วนตัวและด้านการทำงาน มีพฤติกรรมส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้มีการแสดงออก ดังจะเห็นได้จากการที่คณะครูมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความผูกพันและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน พร้อมกันนี้ทางโรงเรียนได้สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง และเสมอภาค เท่าเทียมกัน ดังที่ ปณิธิ บรรณาว์ (2557, หน้า 52) กล่าวว่า พฤติชนธรรมในสังคมไทยไม่ควรจำกัดอยู่เพียงแต่การยอมรับความแตกต่าง

หลากหลายทางชาติพันธุ์ ศาสนา ชนชั้นหรือความนิยมทางการเมืองเท่านั้น หากแต่พฤติกรรมนั้นควรมุ่งเน้น การยอมรับความแตกต่าง ส่งเสริมความยุติธรรมและสิทธิกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำลี บำเหน็จ (2553, หน้า 88) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า ขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วน โรสณา โต้ะนิเต (2550, หน้า 106) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะข้าราชการครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างก็เล็งเห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพครู เพื่อต้องการ สะสมผลงานให้ได้เลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น จึงทุ่มเทในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ดังทฤษฎีความต้องการของ แมคเคลแลนด์ (อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551 หน้า 307) โดยเน้นความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ เป็น ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้น ในตัวบุคคล ความต้องการ 3 ประการนี้คือ 1) ความต้องการความสำเร็จที่ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมจนบรรลุผลเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา 2) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี ต้องการ ความรักใคร่ชอบพอเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง 3) ความต้องการอำนาจ ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มี อำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำลี บำเหน็จ (2553, หน้า 88) ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วน โรสณา โต้ะนิเต (2550, หน้า 109) ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความพึงพอใจในสภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในสภาพงานและ ผลสัมฤทธิ์ของงานดีมาก เนื่องจากงานทุกอย่างเกิดจากความตั้งใจและทำดีที่สุด

2. ด้านความตระหนักและการยอมรับในความสามารถของตน ข้าราชการครูมีความตระหนักและยอมรับในความสามารถของตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
3. ด้านการมีส่วนร่วมภายในสถานศึกษา ข้าราชการครูพยายามมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ หรือร่วมในการพัฒนางานในส่วนต่างๆ ที่จะส่งผลดีต่อสถานศึกษาอย่างเต็มที่
4. ด้านความยุติธรรมและความมั่นคงในอาชีพ ข้าราชการครูเป็นอาชีพที่มั่นคง และสร้างความภาคภูมิใจให้ตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังอยากให้มีการตรวจสอบความถูกต้องและความโปร่งใสอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุนเทียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2551). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : ฝ่ายเอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ทองดี กุลศิริ. (2550). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรปราการ*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถ้วน โรสณา โตะนิเต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ธนสาร บัลลังก์ปัทมา. (2551). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: The City Journal.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*.
- ธวัชชัย พิภพ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา* สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- บดินทร์ สามหมอ. (2551). *การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ประเสริฐ สุขอด. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัด เทศบาลเมืองสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ผดุง วุฒิเอื้อ. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัด เชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มนัส วงศ์ลีโต. (2551). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี*. รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรวัต อุบลรัตน์ ร.น., น.อ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิทยาการ สื่อสาร : ศึกษากรณีกรมสื่อสารทหารเรือกองทัพเรือ*. รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รอมือลี มัสกอดอ. (2551). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษายะลา เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี.
- วสันต์ พลัวพันธ์. (2550). *การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิ โรงพยาบาล เจ้าพระยาอภัยภูเบศร์*. วิทยานิพนธ์อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 4 เมษายน 2560, จาก <http://gotoknow.org/posts/3857>.
- สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติ กุลการพิมพ์ จำกัด .
- สมิต สัจฉกร. (2550). *การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน*. ค้นเมื่อ 4 เมษายน 2560, จาก <http://www.tpa.or.th>.

สุรเชษฐ์ สุวพร. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ รวบรวม ชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์ บุญมี พันธุ์ไทย และ สมจิตรา เรืองศรี. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สุวณี ตีระณะ. (2550). การบริหาร โรงเรียน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สมรักษ์ พระสลัก. (2551). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถาบันการอาชีวศึกษาภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เสนาะ ดิยาว์. (2551). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำลี บำเหน็จ. (2553). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

หยาดนภา อัปพรานธุ์. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาวูช จุมปา. (2550). ขวัญและกำลังใจของบุคลากรวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยาจังหวัดพะเยา.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.