

ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต

สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2

เกรียงศักดิ์ ศรีอินทร์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้เป็นครูในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 166 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2560 ถึง 27 พฤษภาคม 2560 ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 118 คน คิดเป็น 100% การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t – test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)สรุปผลการวิจัยพบว่า 1)ครูมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน โรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน โรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: 1) ความคิดเห็น 2) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บทนำ

ในปัจจุบันที่สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 - 2554 ก็ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาด้วยเช่นกัน การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต่อเมื่อมีขวัญกำลังใจที่ดีในการรับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจย่อมให้เกิดถือปฏิบัติต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือคนในหน่วยงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพการเสริมสร้างขวัญกำลังใจก็ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธาและเชื่อมั่นต่อหน่วยงานที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละความรับผิดชอบอย่างเต็มที่

การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจดี เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตามบทบาทและความรับผิดชอบ หากบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีแล้วจะช่วยให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจ เกิดความรัก ความศรัทธาเสียสละทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญา เพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้าขึ้นไปบุคลากรที่มีขวัญในการทำงานดีมักจะมีแนวโน้มในการมีประสิทธิภาพในการทำงานดีด้วย การที่แต่ละองค์กรมีบุคลากรที่มีขวัญในการทำงานดีจะเป็นผลดีต่อองค์กร เนื่องจากขวัญในการทำงานดีเป็นสิ่งสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหาร โดยบุคลากรที่มีขวัญในการทำงานดีจะมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคีกันภายในองค์กร มีความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรและองค์กร บุคลากรจะเกิดความคิดสร้างสรรค์ และบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร

การปฏิบัติงานที่หน้าของบุคลากรภายในโรงเรียนยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ บุคลากรยังทำงานไม่เต็มศักยภาพและความสามารถของแต่ละบุคคล เพราะครูและบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจขาดแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ทำงานแบบเรื่อยๆขอแค่มีงานส่งไม่มีความมุ่งมั่นหรือความพยายามที่จะให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ออกมาออกมาจึงอยู่ในเชิงลบทำให้บุคลากรมีการลาออกจากงานเกิดความเบื่อหน่าย มีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกันไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม รวมถึงนโยบายของหน่วยงาน ไม่มีความจริงใจในการทำงาน ขาดความสามัคคี หรือลาพักงานโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ นั่นคือหากบุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดีนั้น ก็จะเกิดการท้อแท้ การเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้น และลาออกจากงานซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งงานและองค์กร ในที่สุดสิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการแสวงหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการ

ปฏิบัติงาน โดยมุ่งสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเพื่อดึงศักยภาพของครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูจำนวน 166 คน ในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 และใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 118 คน โดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างในภาวิดา ธาราศรีสุทธิและคณะ, 2555)

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของพัชรี คงดี มาปรับปรุงพัฒนาโดยการทำวิจัยระหว่างวันที่

1 เมษายน พ.ศ. 2560 – 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ คิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใน 4 ด้าน คือ 1. ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 2. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน 3. ด้านโอกาสในความก้าวหน้า 4. ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .986 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จะสอบถามในเรื่องเพศและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และด้านรายได้หรือค่าตอบแทน โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ t - test
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance) และเมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขตสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพราะขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากบุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งโดยส่วนตัวกับเพื่อร่วมงานและโดยหน้าที่การงานกับผู้บังคับบัญชาส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ บุคคลจึงมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทำงานที่ถนัด ตรงตามความสามารถและการศึกษาที่เล่าเรียนมา ตลอดจนพรสวรรค์จึงทำให้ผู้บริหารเกิดความยินดีและเมตตาต่อบุคคลกร เมื่อมีงานใหม่ๆก็จะระลึกถึงผู้นั้น ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว ความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่การงานก็เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อร่วมงานทั้งในส่วนที่เป็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร ไช่มุก(2554) เพราะ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกลางกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความมั่นคงและมอบโอกาสของความก้าวหน้าให้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ พัฒนาการทางสังคมและความคิดความเข้าใจของบุคคล พัฒนาขึ้นจากการมีสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ การค้นพบความหมายของชีวิตและสุขภาพจิต ซึ่งได้แก่ การยอมรับและให้เกียรติ เคารพ ในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตร ความอบอุ่นใจแก่ผู้อื่น เข้าใจในเนื้อหาของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน จริงใจไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด ความรู้สึก และทัศนคติของตนเอง มีความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหา มีการให้ความร่วมมือ ร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีจากบุคคลในหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันประชุมปรึกษาหารือวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่สำคัญคือให้เกียรติ เคารพและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่แตกต่าง คิดวิเคราะห์อย่างสุจริตรอบคอบ เพื่อพิจารณาผลประโยชน์และผลกระทบที่ตามมาด้วยความระมัดระวัง ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติ ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไช่มุก.(2554, หน้า 92) เพราะครูทุกคนได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารครูและนักเรียนเป็นอย่างดี

สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้เต็มที่ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน พอใจกับอรรถาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานด้านการงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และทุกคนในสถานศึกษา มีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ และสอดคล้องกับสุนีย์ ฤทธิธำพรหม.(2555,หน้า188) เพราะบุคคลต้องมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มนุษยสัมพันธ์จะช่วยทำให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้ มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท มีความนับใจในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเหตุต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง

1.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องด้วยสภาพการปฏิบัติงานทำให้คนเกิดความรักองค์กร มีส่วนช่วยในการดำเนินการ ผลักดัน สร้างสภาพแวดล้อม ให้องค์กรอยู่ในกรอบ ทิศทาง ตามที่ต้องการได้ บุคคลที่จะทำให้อคนทำงานในองค์กร เกิดความรู้สึกมั่นคง มีความสุขในการทำงานก็คือคนทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าผู้บังคับบัญชามีการกำหนด กำกับ ติดตาม ภาระหน้าที่อย่างชัดเจนและเป็นระบบ มีภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และได้รับการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนหรือปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบอื่นๆ มีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในการสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจนเกิดเป็นขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนีย์ ฤทธิธำพรหม. (2555,หน้า189) เพราะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากบุคคลและสังคม ได้รับการ ส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนดี เป็นงานที่ทำท่ายความสามารถ และได้พัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกร มีราคา (2557,หน้า6) เพราะ รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และมีการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน

1.3 ด้านโอกาสในความก้าวหน้า พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะมีการจัดและกำหนดแผนการเติบโตของบุคลากรแต่ละคนที่จะมีโอกาสสำเร็จผลในการทำงานตามเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรได้สำเร็จ มีมุมมอง ทศนคติที่กว้าง ได้รับความประสบการณ์ในหน้าที่งานอื่น ๆ หลาย ๆ เป็นหน่วยงานที่ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่อง โอกาสของ

ความก้าวหน้า มีการทำผลงานทางวิชาการ วิทยฐานะเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีการสำรวจ รวบรวม ข้อมูลในการเลื่อนวิทยฐานะของบุคลากรอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามเวลาที่กำหนด มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ได้รับการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้รับความยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่และมีความมั่นใจว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี. (2556, หน้า 94) เพราะครูมีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง รู้สึกมีเกียรติ ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของคน ทั่วไปและเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธงชัย มาศสุวรรณ.(2554, หน้า 72) เพราะหน่วยงานต้นสังกัดได้มีการประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อถ่ายทอดความรู้และวิทยาการใหม่ๆในรูปแบบต่างๆไม่ว่าจะจัดโดยภาครัฐหรือเอกชนจะมีกิจกรรม ร่วมกันโดยไม่กำหนดอายุราชการหรือประสบการณ์ในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ขุน ยศ (2557, หน้า 83) เพราะ มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น งานที่ทำอยู่เป็น งานที่มั่นคง ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม การปรับตำแหน่งโยกย้ายใน หน่วยงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีวรรณ ศรีสวัสดิ์.(2557) เพราะครู ที่มีประสบการณ์ทางราชการนานๆ ได้มีโอกาสเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น โดยให้มิ การหมุนเวียนตำแหน่งสูงขึ้นไปเป็นรูปธรรม นำผลงานการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ มายกย่อง เชิดชูเกียรติ และเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ปรับเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้ เหมาะสมยิ่งขึ้น ควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และยุติธรรมในการพิจารณา ความดีความชอบ ส่งเสริมครูศึกษาต่อ ให้มีโอกาสปรับวุฒิการศึกษา ปรับเงินเดือน และเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้แก่ครูอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารในโรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ พนักงานทุกคนจะต้องมีรายได้ ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิต เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร และเพื่อให้ประโยชน์แก่ลูกที่สนองความต้องการที่แท้จริง มุ่งประโยชน์ของ กลุ่มมากกว่าบุคคล นั่นคือบุคลากรได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆตามอายุราชการเมื่อเด็กร้อนหรือมีความจำเป็นสามารถพึ่งพาอาศัยจากสวัสดิการของหน่วยงานได้ ได้รับการสงเคราะห์และการช่วยเหลือแก่ทายาทและครอบครัว เช่น ช.พ.ค. ช.พ.ส. กบข. นโยบาลรัฐบาล มีการกำหนด การขอให้มิวิทยฐานะและค่าตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ ได้รับสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดี เมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ได้รับสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตรอย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยมีการดำเนินการด้านสิทธิ

ประโยชน์ต่างๆด้วยความสะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รับผิดชอบของตนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง(2557,หน้า 8) เพราะครูได้รับสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานจัดให้เพียงพอต่อความต้องการ ได้รับเบียดเบียนในการปฏิบัติราชการ ตรงตามสิทธิ์อย่างเหมาะสม ได้รับความสะดวก จากการบริหารในการเบิกจ่าย สวัสดิการของหน่วยงาน และ มีการส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีจากหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมพสร จันทร์ทอง.(2557,หน้า172) เพราะ มีการจัดสวัสดิการ เงินเดือน ค่าตอบแทน ให้กับครูตำแหน่งในสถานศึกษาสอดคล้องกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ ในอัตราที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน โรงเรียนวัดเขินเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศและ ประสบการณ์ทำงาน

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในโรงเรียนวัดเขินเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เพราะขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อบุคลากรในหน่วยงานในการปฏิบัติงานให้เป็นไป อย่างเรียบร้อยบรรลุจุดหมาย ผู้บริหารจึงต้องมีการเอาใจใส่และเห็นความสำคัญกับการสร้างขวัญและ กำลังใจกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรเพื่อนำมาสร้างขวัญกำลังใจให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ไม่มีการแบ่งแยกตามความสนิทชิดเชื้อ ส่วนตัว มุ่งให้บุคลากรทุกคน ได้รับความพึงพอใจที่ดีขึ้นอย่างเท่าเทียมมาเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรัก ต่อองค์กร ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ สูงสุดของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับ จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง(2557,หน้า 8) เนื่องจาก ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่ มี ประโยชน์มีความสำคัญและมีความ จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคนที่อยู่ในองค์กร ผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึงและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรของตน เพราะขวัญกำลังใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556,หน้า94) เพราะมีนโยบายในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานทุกคนได้รับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับความพึงพอใจที่ดีขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารใน โรงเรียนวัดเขินเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น ขวัญ และกำลังใจจึงเป็นหัวใจในการทำงานของแต่ละบุคคล หน่วยงานที่บุคคลมีมีขวัญและกำลังใจดีย่อมสร้าง ผลงานที่คุณภาพให้กับหน่วยงานได้มากขึ้น ขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทำให้บุคลากรมีระเบียบวินัยปฏิบัติตามกฎกติกาของหน่วยงาน มีความเข้าใจต่อ จุดมุ่งหมายของหน่วยงาน มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น มีความเชื่อมั่นและรักดีต่อหน่วยงานส่งผล ให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆไปได้ด้วยดี นั่นคือได้รับขวัญและกำลังใจที่ดี จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือ ร่วมด้วยช่วยกันในการแก้ปัญหา ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงาน ทั้งการส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนาทางวิชาการ ศึกษาเรียนต่อ การทำวิทยฐานะหรือการทำผลงานต่างวิชาการ อย่างเป็นธรรมชาติโดยไม่ กำหนดอายุราชการหรือประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรจึงสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและ กำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี คงดี (2556, หน้า 83) เพราะขวัญและ กำลังใจมีอิทธิพลต่อความประพฤติและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรร่วมกันยึดถือความสำเร็จเพื่อ ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและสอดคล้องกับ ชงชัย มาศสุวรรณ.(2554, หน้า 69) เพราะ หน่วยงานได้มีการ ประชุม สัมมนา ฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ในรูปแบบต่างๆไม่ว่าจะจัดโดย ภาครัฐหรือเอกชนจะมีส่วนร่วมกันโดยไม่กำหนดอายุราชการหรือประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารใน โรงเรียนวัดเขียนเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มี ข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีการเยี่ยม การไหว้ ทักทาย เพื่อนร่วมงาน เป็นประจำทุกครั้งที่เจอกันครั้งแรกของวันทำงานเพื่อเป็นการแสดงความเคารพนับถือต่อกัน

1.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีการจัดเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกให้อยู่ใน สภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอต่อความต้องการใช้สอย

1.3 ด้านโอกาสของความก้าวหน้า การ โยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่งานรับผิดชอบมีประชุม ตกลง ร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานนั้นๆได้

1.4 ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน มีสวัสดิการช่วยเหลือเป็นอย่างดีเมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือ เกิดเหตุการณ์ต่างๆ ให้กับบุคลากรตามความเหมาะสมและเป็นไปได้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เป็นความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาในด้านอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมแรงเพื่อสนองความต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

กิตติยา ขุนยศ. (2557). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สำนักนโยบายและแผนกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

เกรียงศักดิ์ พลเยี่ยม. (2556). **ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ญ. (2557). **ขวัญและกำลังใจข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.** หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). **การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธนกร มีราคา.(2557). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถาน บำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี.** หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ธงชัย มาศสุวรรณ.(2554). **ขวัญและกำลังใจของครูสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต3 .** หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

เนตรนภิส เลิศเดชานนท์.(2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2.** หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สุสดี สัตยมานะ. (2551). **การบริหารรัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 5.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พีระพรรณา.

- พัชรี คงรี.(2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์**. หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชชาภัสส์ ธนัญญ์จุฑานนท์. (2556) **ได้ศึกษาการสร้างแบบวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปริญญาโท กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรหมพสร จันทร์ทอง.(2557). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสงขลา**.หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและกัลยมน อินทสุต. (2558). **การบริหารวิชาการ**. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิและศิริพงษ์ เสภาภายน. (2559). **การศึกษาอิสระ**. กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ จำกัด.
- มะลิวรรณ ศรีโพธา.(2554). **ปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร**.หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจิตร วรุตบางกูร.(2550). **การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา** , สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา.
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558) **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2**. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำลี บำเหน็จ.(2553). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนันทบุรี**.หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ แสงทองสวัสดิ์.(2556). **การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ**.นันทบุรี:บริษัท อพทฤษฎี ครีเอทีฟ จำกัด.
- สุพรรณษา กองณรงค์.(2556). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางนา**.หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยวิทยาลัยเซนต์อีส์ท์ บางกอก.

สุวณีย์ ฤทธิธำพรหม.(2555).การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดมหาสารคาม.หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมจิตร ไช้มุก .(2554). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาล
เมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี.วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

อุทัย หิรัญโต. (2550). ศิลปะศาสตร์ของนักบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

อุบลรัตน์ ชูณหพันธ์. (2558).การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดจันทบุรี ระยอง และ
ตราด. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.