

## รายงานการวิจัย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

Morale of Government Teacher's in AmphoeKhlungLuang Schools

underPathumthani Primary Educational Service Area 1

ชูศรี ศิริกุล<sup>1</sup>

มารศรี สุธานี<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 255 คนใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานปรากฏผลดังนี้

<sup>1</sup> นักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

2.1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบันด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

#### **Abstract**

The purposes of this research were to study and compare morale of government teacher's in Amphoe Khlong Luang schools under Pathumthani Primary Educational Service Area 1. The sample consisted of 255 persons of the government teachers in Amphoe Khlong Luang school under Pathumthani Primary Educational Service Area 1. Instrument used in this research was 5 rating scale questionnaire with IOC was between 0.67 to 1.00 and reliability was at .95. The statistics was analysis

there were Mean, Standard Deviation and t-test for Independent samples.

The result of the research were as follow :-

1. Morale of government teacher's in Amphoe Khlong Luang schools under Pathumthani Primary Educational Service Area 1 as a whole was at a high level. When considering on each aspect, the research found to be at high level in all aspects by descending order of the average as follow; current job, primary supervisors, colleagues, promotion raising and salary compensation and benefits.

2. The comparison morale of government teacher's by education and work experience as follows :

2.1 Morale of government teacher's with different education as a whole was no significantly different. When considering on each aspect as follow; the aspect of current job was statistical significant difference at .05 level. Salary compensation and benefits, promotion raising and colleagues were no significantly different.

2.2 Morale of government teacher's with different work experience level as a whole was statistical significant difference at .05 level. When considering on each aspect as follow; current job, salary compensation and benefits, promotion raising and primary supervisors were statistical significant difference

at .05 level. Colleagues was no significantly different.

**Keywords :** Morale of Government Teacher

### บทนำ

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง สังคม พฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมายใน บรรดาทรัพยากรบริหารได้แก่ กำลังคน เงิน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การจัดการศึกษาถือเป็น กระบวนการและเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและ ความประพฤติของบุคคลเพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเองและ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2543:1) องค์ประกอบที่สำคัญในการ ดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่าง มีประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้องมี บทบาทสำคัญครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความตั้งใจในการทำงานผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนสูงขึ้นผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับครูได้ปฏิบัติงานครูและบุคลากร จะมีความตั้งใจในการสอนเพื่อให้ลูกศิษย์ของ ตนเองมีความรู้อย่างเต็มที่ การที่ครูมีขวัญและ กำลังใจที่ดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วย

ความราบรื่นมากกว่าที่ครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ (อาคม วัชโรสง, 2547: 122) ฉะนั้นจึงยืนยันได้ ว่าขวัญของครูย่อมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การสอนของครูซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียนด้วย

การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความ มั่นใจมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อม ของงานตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหาร สถานศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยอาศัยทฤษฎีของ แฮทฟิลด์ และฮิวส์แมน (Hatfield & Huseman, 1987: 254; อ้างถึงใน โกมล บัวพรหม, 2553: 27-30) ที่ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของนักวิจัย ต่างๆ มาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดขวัญและกำลังใจ พบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ประกอบด้วย 5 ประการคือด้านงานที่ทำใน ปัจจุบัน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้าน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและด้านเพื่อนร่วมงาน ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการทำงานและเพื่อนร่วมงานถ้า ครูและบุคลากรมีขวัญดีก็จะเกิดความร่วมมือ ในการทำงานจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะต้องหมั่นตรวจสอบหรือวัด ขวัญของครูและบุคลากรอยู่เป็นระยะเพื่อจะได้ จัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อ ต่อการเกิดขวัญแก่ครูและบุคลากรอันจะส่งผล ต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลทำงานไปได้ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ระดับขวัญและกำลังใจของบุคคลในการปฏิบัติงานย่อมมีผลกระทบต่องานของบุคคลในองค์กรแม้ว่าขวัญและกำลังใจจะมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร คนที่มีขวัญและกำลังใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่อย่างเต็มที่รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตรงกันข้ามกับบุคคลที่ขวัญและกำลังใจต่ำหรือขวัญและกำลังใจเสียจะเป็นบุคคลที่อารมณ์ไม่ดีกระด้างกระเดื่องต่อการปกครองบังคับบัญชาเกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานและมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำพฤติกรรมต่างๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้นเหนียวเหนียวมาทำงานช้าการเลิกงานก่อนเวลาการลาพักลาป่วยอยู่เป็นประจำรวมทั้งการพยายามหาหนทางโยกย้ายเพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่นอัตราการเข้าออกจากที่ทำงานเดิมบ่อยๆของบุคคลในองค์กร การยอมแสดงให้เห็นถึงว่าสภาพขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร การอยู่ในระดับต่ำต้องการได้การแก้ไขอย่างเร่งด่วนจากผู้บังคับบัญชา (พนมวัน ชุ่มใจ, 2554: 3)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน พบว่า ครูมีภาระงานมากและ

หลากหลาย ปัญหาหนี้สินของครู การผลิตครู และการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน กล่าวคือ มีบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรีมากกว่าความต้องการในภาพรวมแต่ไม่เพียงพอในสาขาที่ขาดแคลน นโยบายการจำกัดกำลังคนและจำกัดการคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุ ครูเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งครูส่วนหนึ่งต้องการนำเงินไปชำระหนี้ อัตราเข้าออกของครูถูกจ้างชั่วคราวสูงเนื่องจากขาดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ครูมีภาระค่าใช้จ่ายมากจึงต้องหารายได้พิเศษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาหน้าหน้าที่ของครู จากการสำรวจพบว่า ครูจำนวนมากเป็นหนี้และภาวะหนี้สินนี้ ส่งผลให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อ การเรียนการสอนทำให้ครูไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะข้าราชการครูในโรงเรียน อำนวยคล่องหลวง พบว่า มีข้าราชการครูเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดจำนวน 20 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556: 86-87) จากการสัมภาษณ์ถึงสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ พบว่า ครูบางคนที่อดหย หมดกำลังใจ เหนียวเหนียวในการทำงานขาดประสิทธิภาพ และบางคนตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ เหตุผลเพราะมีภาระงานมาก นอกจากชั่วโมงงานสอนประจำแล้วยังต้องทำงานอื่นๆ แล้วแต่ที่ผู้บังคับบัญชาจะกำหนด (สุดาวรรณ เอื้อสุวรรณ, บังอร ชีระธรรม และดวงตา ไชยเวช, สัมภาษณ์) จึงนับว่าเป็นจุดอันตรายต่อการศึกษายังยิ่ง จากสาเหตุดังกล่าวซึ่งเป็นปัญหาสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 รวมทั้งยังเป็น ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของนักเรียนผู้ศึกษาจึง มีความสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผล การศึกษานี้จะเป็นข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารและ ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ให้มีขวัญในการปฏิบัติงานที่ดี ขึ้นและจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา งาน การศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอ คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการ ทำงาน

### วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จาก 34 โรงเรียน ข้าราชการครูจำนวน 636 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูใน โรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 255 คน ซึ่งได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของศิริ ชัย กาญจนวาสิและคณะ (2537:106) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน (E)±10% จากนั้นสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยสุ่มโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 30 ได้โรงเรียนจำนวน 11 โรงเรียน และ ใช้ครูในแต่ละโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้าง เครื่องมือด้วยตนเอง เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนในการสร้าง แบ่ง ออกเป็น 2 ตอนคือตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วน บุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียน อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็น แบบสอบถามตามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยเลือกข้อคำถามที่ มีค่าดัชนีที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 – 1.00 และได้ค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพื้นิจ (Face Validity) และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3. สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test for Independent Samples)

### สรุปผลการศึกษา

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอกลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเมื่อพิจารณาในรายละเอียดปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยให้ได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านและมีอิสระ

ในการตัดสินใจและแก้ปัญหางานที่รับผิดชอบ ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ มีสภาพบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และอาคารสถานที่ สะดวกสบายเหมาะสมในการทำงาน

1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น พอใจต่อเงินตอบแทนในการไปราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พักอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม พอใจต่อเงินวิทยฐานะที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม และพอใจต่อเงินค่าตอบแทน เงินรางวัลในแต่ละปีอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น มั่นใจต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน และมั่นใจต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำ ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งและมีภาวะผู้นำ และมีความเป็นธรรมและลำดับสุดท้าย ได้แก่ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรม

1.5 ด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีส่วนสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าและมีน้ำใจไมตรี และให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี และลำดับสุดท้าย ได้แก่ มีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกัน

2. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานปรากฏผลดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงานที่ทำในปัจจุบันด้านเงินเดือน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผล

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในโรงเรียนโดยงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของข้าราชการครู มีการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และได้รับประสบการณ์ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงานมีภาวะผู้นำและความเป็นธรรมรวมถึงเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานมีน้ำใจไมตรีและให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดีทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูดี ส่งผลให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ธวัช (2554:50-51) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าพนักงานครู

โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐสุขอด (2552:65-66) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์อำเภอเมืองจังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนัยกัลยาราช (2552:66-67) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตก อำเภอสนป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมแล้วครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตกอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพูนธานี เขต 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งผู้ศึกษาขอนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบันเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูรู้สึกงานที่ปฏิบัติอยู่ช่วยให้ได้รับประสบการณ์และทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีอิสระใน

การตัดสินใจและแก้ปัญหางานที่รับผิดชอบงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถและสามารถใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักผู้อำนวยการโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัยปีการศึกษา 2552(2552:63) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัยในด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ชวติ (2552:76-77) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการปฏิบัติการสอนและด้านการทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี ทองนาค (2549:76-79) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระบบคุณภาพของข้าราชการโรงพยาบาลศรีบุญญา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระบบคุณภาพของข้าราชการโรงพยาบาลศรีบุญญาด้านงานที่ทำในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ

มาก อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูรู้สึกว่ามีเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถรู้สึกพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ



เพียงพอต่อการใช้จ่ายและเงินสวัสดิการที่ได้รับ การบริการเช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินการศึกษา บุตร หรือเงินอุดหนุนอื่นๆ ตามสิทธิเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติและมั่นใจว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีจันทร์พีชร์ (2550: 112-114) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานปุ๋ยศิริจันทร์ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมลพันธุ์ (2554:50-53) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูรู้สึกมั่นใจต่อการเลื่อนตำแหน่งทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมั่นคงในการทำงาน ทำให้ไม่คิดที่จะลาออกก่อนกำหนดและมั่นใจต่อการเลื่อนตำแหน่งได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความสามารถในผลงานที่ปรากฏและการ

เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของด่วน โรสณา โตะนิเต (2550: 104-107) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภาภักดิ์คง (2552: 89-92) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553:60-63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำให้กำลังใจในการปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งมีภาวะผู้นำและมีความเป็นธรรมชาติเอาใจใส่และให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ

สอดคล้องงานวิจัยของวรรณภาภักดิ์ (2552: 89-92) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติจิตปัญญาวัฒน์ (2553: 75-77) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีส่วนสนับสนุนให้มีความก้าวหน้ามีน้ำใจไมตรีและให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดีให้ความช่วยเหลือปรึกษาแนะนำ เมื่อมีปัญหาในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์พันธุ์ (2554:50-53) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ วรรณภาภักดิ์ (2552:89-92) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553: 60-63) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ด้านเพื่อนร่วมงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวนตามวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ประภา ทองสี (2551:54-57) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่าจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องงานวิจัยของวสันต์พล้วพันธ์ (2550:66-68) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา:มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา

ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามประเภท การณ์ในการทำงาน พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี เจริญจิตรกรรม (2550:98-98) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรีที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องงานวิจัยของ อนุกรม รัฐ ชลอสเลิศ (2549: 82-84) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงานระหว่าง ประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านงานที่ทำในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และอาคาร สถานที่ สะดวก สบาย ให้เหมาะสมต่อการทำงาน วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ควรมีอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรให้เงินค่าตอบแทน เงินรางวัลในแต่ละปี รวมถึงรายได้พิเศษเงินตอบแทนในการไปราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พัก อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม

1.3 ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความมั่นใจต่อครูในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรมและมั่นใจว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและยอมรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน

1.5 ด้านเพื่อนร่วมงานผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเสริมให้ครูมีความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อกัน รวมถึงการร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและรวมถึงมีการติดต่อประสานงานที่ดี

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ่อื่น

## 2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ ของข้าราชการ ครูกับประสิทธิภาพในการระหว่างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน

### เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- दनัย กัลยาราช. (2552). ขวัญกำลังใจของครูกลุ่มโรงเรียนบ้านกลางทุ่งสะโตกอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ต่วน โรสธนา ไต้ะนิเต. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ถนอมรัฐ ชลอเลิศ. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทวี จันทเพ็ชร. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานปุ๋ยศิริจันทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไปมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ทิพย์ประภา ทองสี. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ดอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่นมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ สุขอด. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พนมวัน ชุ่มใจ. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ยุทธนา ชวติ. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาสถานศึกษาในอำเภอสตึก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่**. งานวิจัยและพัฒนาฝ่ายสำนักผู้อำนวยการ: เชียงใหม่.
- วรรณภา กลีบคง. (2552). **ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วสันต์ พลั่วพันธ์. (2550). **ขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศิริชัย กาญจนวาสิและคณะ. (2537). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาวิตรี ทองนาค. ( 2549 ). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระบบคุณภาพของข้าราชการโรงพยาบาลศรีธัญญา**. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวัฒน์ พันธฤทธิ์. (2554). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **บัญชีรายชื่อผู้ได้รับความเห็นชอบให้เข้าร่วมมาตรการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของส่วนราชการโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดปีงบประมาณ พ.ศ. 2556**. กรุงเทพฯ:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อรุณี เจริญจิตรกรรม. (2550). **ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาคม วัชไชสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.