

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก

Factors Affected on Morale and Encouragement for Teacher to Work in School of Nakhonnayok Primary Educational Service Area Office

ประภาพร ธรรมรจน์¹ อีระวัฒน์ มอนไธสง²

Prapaporn Tummaroj, Teerawat Montaisong

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 2) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำนวน 306 คน ซึ่งได้มาโดยการกระบวนกรแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง ($r = 0.702$) โดยมี 4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันทำนายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 50

คำสำคัญ (Keywords): การปฏิบัติงานของครู; ขวัญกำลังใจ; ปัจจัยที่ส่งผล

Received: 2021-08-16 Revised: 2021-08-22 Accepted: 2021-08-23

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Student of the Master of Educational Administration Program in Educational Administration, Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: 76277034@aru.ac.th

² สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา Program in Educational Administration, Faculty of Education, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

Abstract

The objectives of this research were 1) to study expected factors affecting teachers' morale for enhancing their job performance under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office, 2) to study teachers' morale for enhancing their job performance under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office, and 3) to study factors affecting teachers' morale for enhancing their job performance under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office. The sample of this study consisted of 306 civil servant teachers under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office, which were obtained by a stratified sampling. A five-rating scale questionnaire was used as a research instrument for data collection. Quantitative data were then analyzed using statistics, including, mean, percentage, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results of the research indicated that 1) overall expected factors affecting teachers' morale for enhancing their job performance under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office were at a high level, 2) overall teachers' morale for enhancing their job performance under the Nakhon Nayok Primary Educational Service Area Office was at a high level, 3) overall factors affecting teachers' morale were highly correlated with their morale for enhancing their job performance ($r = 0.702$). Four factors affecting teachers' morale in their performance included salary and promotion, welfare, relationship with co-workers, and working environment, and policy factors for school administration that could jointly predict 50% of the variation in teachers' morale for enhancing their job performance.

Keywords: teacher's performance; Morale; Factors

บทนำ (Introduction)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามความต้องการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และรวมกับในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่งก่อให้เกิดนโยบายต่างๆ ตามมา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของ “ครู” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งรัฐและเอกชน จากนโยบายที่เกิดขึ้นตลอด ครูจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นครูถือว่ามียุทธศาสตร์สำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ในปัจจุบันมีผู้ให้ความสนใจเกี่ยวกับระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพของการศึกษา ครูต้องคอยปรับตัวตามนโยบาย

ที่เกิดขึ้นใหม่ และแข่งขันกับเป้าหมายการศึกษาที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งความเครียดนั้นจะส่งผลกระทบต่อความผิดปกติของร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน (จิราพรธเนศ เบนญญศรี. 2553) เป็นผลทำให้ครูไม่รู้สึกดีต่อการทำงานหรือไม่พึงใจต่อการทำงาน ส่งผลทำให้บุคลากรทำงานไม่มีประสิทธิภาพ และไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หากบุคลากรเกิดความเครียด หรือไม่รู้สึกดีต่อการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำลง บางครั้งเกิดการหลบเลี่ยงการทำงาน หยัดงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานล่าช้าหรือเกิดความเสียหาย สิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ การที่มนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีขวัญกำลังใจขวัญกำลังใจจึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร เป็นการสะท้อนถึงเจตคติ ทศนคติ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2555) อีกทั้ง จากการที่ได้ศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกนั้น อัตราข้าราชการครูส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด เมื่อถึงครบกำหนดเวลาก็จะมีการเขียนย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ซึ่งพบว่าในปีการศึกษา 2561 ครูมีอัตราการเขียนย้ายภายในสังกัด 36 คน เขียนย้ายต่างสังกัด 20 คน รวมเป็น 56 คน ในปีการศึกษา 2562 ครูมีอัตราการเขียนย้ายภายในสังกัด 40 คน เขียนย้ายต่างสังกัด 23 คน รวมเป็น 63 คน ในปีการศึกษา 2563 ที่ผ่านมามีครูมีอัตราการเขียนย้ายภายในสังกัด 41 คน เขียนย้ายต่างสังกัด 23 คน รวมเป็น 64 คนซึ่งมีอัตราการย้ายค่อนข้างสูงทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนหากไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน หรือสิ่งก่อกำเนิดขวัญกำลังใจ ก็จะทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย หรือท้อแท้กับการทำงานได้ (เนตรดาว ใจผ่อง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สพป.นครนายก : 2564) ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ผู้นำจะบริหารงานได้ดีและบรรลุเป้าหมายในการทำงาน ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม (พนัส หันนาคินทร์. 2550) หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของขวัญกำลังใจแก่ครูทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กรให้อยู่ในสภาพที่มีขวัญกำลังใจดี ขวัญกำลังใจมีความสำคัญในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จและเป็นสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความสนใจและต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานสำเร็จแล้ว ยังทำให้งานมีประสิทธิภาพด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าหากผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญกำลังใจในการทำให้ จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ผู้วิจัยในฐานะครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก จึงเห็นความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ด้วยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษานครนายก จังหวัดนครนายก 5 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ 2) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

- ศึกษาระดับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
- ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก
- ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก

สมมุติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

- ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับมาก
- ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับมาก
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,495 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2563 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ซึ่งกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างด้วยกระบวนการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามอำเภอในจังหวัดนครนายก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 3 ตอน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานเพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูล นำส่งแบบสอบถามโดยแนบ QR CODE ใช้การตอบแบบสอบถามด้วย Google Form พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ให้กับ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ระหว่างวันที่ 25 กรกฎาคม 2564 ถึงวันที่ 14 สิงหาคม 2564 ได้รับความร่วมมือในการตอบกลับทั้งหมด 306 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของประชากร วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษานครนายก ในครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ระดับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และ สวัสดิการที่ได้รับ เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า

1.1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานมีวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1.2 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารสถานศึกษาได้ในหลากหลายช่องทาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการกระจายภาระงาน ความรับผิดชอบตามความสามารถของบุคคล

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ห้องปฏิบัติงานในสถานศึกษามีการแบ่งมุมต่าง ๆ อย่างเป็นสัดส่วน สะอาด น่ามองและเป็นระเบียบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอกับความต้องการ

1.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อการบริหารงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมตามความสามารถของบุคลากร

1.5 ปัจจัยด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และ สวัสดิการที่ได้รับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับ

อย่างเป็นทางการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสวัสดิการที่พ่อกาัยมีความเหมาะสมกับสถานภาพ/ตำแหน่งหน้าที่

2. ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก พบว่า ระดับขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานและมีหลักประกันให้ครอบครัว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในสถานศึกษาส่งเสริมหรือให้การสนับสนุน ให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดเวลา

2.3 ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความยินดีที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานได้รับความชื่นชมและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2.2 ความประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้แสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสอนไม่ต้อยไปกว่าครูท่านอื่น

2.4 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสุขต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .702 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ส่วนย่อยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ด้วยวิธีการแบบขั้นตอน และทดสอบค่าเบต้าของตัวแปร ค่าสถิติ t พบว่ามี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และสามารถรวมทำนายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 50 ($R^2 = .493$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาระดับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการ

ปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เยาวลักษณ์ วรรณโกษิตย์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า

1.1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทำงาน หรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น และคำแนะนำของกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัย อรกาญจน์ ฉิดเสน (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครภูเก็ตผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวางแผนการปฏิบัติร่วมกัน มีการกระจายอำนาจภาระงานตามความสามารถของบุคคล อีกทั้งมีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัย พณิตญา นาดาแสง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสถานศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน เพียงพอกับความต้องการ สถานศึกษามีห้องปฏิบัติการที่มีความเหมาะสม ทั้งด้านขนาดพื้นที่ บรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย อรกาญจน์ ฉิดเสน (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับครู มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคคลกรภายในโรงเรียน มีความชัดเจน อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หรือแก้ปัญหาให้กับครูภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม สอดคล้องกับงานวิจัย เยาวลักษณ์ วรรณโกษิตย์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง

1.5 ปัจจัยด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และ สวัสดิการที่ได้รับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เงินเดือนของครูที่ได้รับนั้นมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต การเลื่อนขั้นเงินเดือนในเปอร์เซ็นต์ที่เหมาะสมและมีความยุติธรรม รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ อาทิ บ้านพักครู ค่ารักษาพยาบาล ที่ได้รับมีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ วรรณโกษิตย์ (2557) ได้

ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความพอเพียงของรายได้ อยู่ในระดับสูง

2. ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความประสบความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสสา เสนาวงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กลุ่มคณะวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพ มหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประกอบอาชีพครู ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การได้รับนำเงินบำนาญ รวมทั้งค่ารักษาพยาบาลส่งผลให้ครูมีหลักประกันในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญคำ ศรีแก้ว (2550) ได้ศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

2.2 ความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ มีความรู้สึกยินดีที่จะรับผิดชอบงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา อีกทั้งผลงานที่ได้ออกมานั้น ได้รับความชื่นชมและยอมรับ สอดคล้องกับงานวิจัย วิภา แซ่อึ้ง (2560) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความรู้สึกรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

2.3 ความประสบความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ สามารถสร้างผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย และทันเวลา ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้แสดงศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัย วิภา แซ่อึ้ง (2560) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านความประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน รวมทั้ง พึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัย วิภา แซ่อึ้ง (2560) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีประเด็นอภิปรายดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .702 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยส่วนย่อยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ด้วยวิธีการแบบขั้นตอน และทดสอบค่าเบต้าของตัวแปร ค่าสถิติ t พบว่ามี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และสามารถร่วมทำนายขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 50 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ได้รับสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรเปอร์เซ็นต์เงินเดือนที่เหมาะสม การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน และนโยบายการบริหารสถานศึกษาที่ครูได้มีส่วนร่วมกำหนดและมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงตามความสามารถ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกพร้อม ได้รับความเอาใจใส่จากสถานศึกษา จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี สอดคล้องกับ พิชราภรณ์ สมัครการ (2558) ได้กล่าวถึง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ วิธีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร คือความสัมพันธ์ของหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะสิ่งต่างๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจ มั่นคงในองค์กร มีความตั้งใจทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีขวัญกำลังใจในการทำงานนั่นเอง อรภาณูญ์ ฉีดเสน (2558 : หน้า 72) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 1.สถานศึกษาควรมีวิธีการ หรือกระบวนการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความเหมาะสม ยุติธรรม โปร่งใสตามระเบียบของทางราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน
- 2.สถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศให้ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
- 3.สถานศึกษาควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอกับความต้องการของครู
- 4.สถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่มีความชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง มีการกระจายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ มอบหมายให้ตรงตามความสามารถ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการนำปัจจัยที่มีการส่งผลต่อขวัญกำลังใจไปสู่การปฏิบัติงานของครู
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิราพรรณ เบญญศรี. (2553). ความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในครูที่สอนนักเรียนพิการทางการศึกษา ระดับชั้นอนุบาลและประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตรลดา ศรีจันทร์ดี. (2557). วิเคราะห์ปัจจัยที่อิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ดารารัตน์ อ้นถาวร. (2562). การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เนตรดาว ใจผ่อง. (2564). นวัตกรรมการบุคคลชำนาญการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. [บทสัมภาษณ์].
- บุญคำ ศรีแก้ว. (2550). สภาพขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และช่วงชั้นที่ 2 อำเภอพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2555). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด
- ปานิสษา เสนางค์. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุนกลุ่มคณะวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชราภรณ์ สมัครการ (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พณิณญา นาทาแสง. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการใน สถานศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2550). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เยาวลักษณ์ วรรณโกษิตย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- รังสินันท์ แป้นทอง (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด ศูนย์เครือข่ายสองพี่น้อง ห้วยแม่เพรียง ป่าเต็ง อำเภอกำแพงกระจ่าง จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นรัฐเทพ. วิทยา เชียง (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรกาญจน์ นิตเสน (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาล นครภูเก็ต. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- Smith,P. (2008), *Predicting Teacher Morale in the Los Angeles Unified School* .Dissertations Abstracts International South Dakota University.

