

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3

Factors Effecting The Morales of Teachers in Nangrong District Group Schools Under
Buriram Educational Service Area Office 3

ภาลตรา ปิ่นเพชร¹
มาลินี จุโทปะมา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์เขต 3 โดยมุ่งศึกษาปัจจัยใน 10 ด้านคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มอำเภอ กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากประชากรครู กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์เขต 3 มาจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะคือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ Independent Samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละด้าน ใช้วิธีการของเซฟเฟ (Scheffe Method) โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับปัจจัยจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าเฉลี่ยต่ำดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและ การบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขบุรีรัมย์เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ครูที่สำเร็จ

¹ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

² รองศาสตราจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



การศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและครูที่สำเร็จสูงกว่าปริญญาตรี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามกลุ่มอำเภอ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่อยู่ในกลุ่มอำเภอต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนกลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้แก่ปัจจัยด้านความรับผิดชอบให้ความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและน้อยที่สุดคือปัจจัยด้านลักษณะของงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ กำลังใจของครู

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the teachers' opinions towards the factors affecting the moral support of teachers in Nangrong district group schools under Buriram Educational Service Area Office 3 in 10 aspects, namely, job achievement, paying respect, job description, responsibility, job advancement, salary, policy and administration, school personnel relationship, environment, and superiors' administration, classified by educational level, working experiences and district groups. The samples were 285 teachers in Nangrong district group schools under Buriram Educational Service Area Office 3, selected by multi-stage random sampling. The research instrument was a 3-part questionnaire, namely, checklist, 5-rating scale and open form. The statistics used to analyze the collected data were percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test and one-way analysis of variance, and the Scheffe' method was used for pair comparison. The statistical significance was set at .05. The findings were as follows.

1. The teachers' opinions towards the factors affecting the moral support of teachers in Nangrong district group schools under Buriram Educational Service Area Office 3 both as a whole and at each aspect were at high levels. The factors ranked from high to low mean scores were responsibility, job achievement, job description, school personnel relationship, superiors' administration, job advancement, environment, policy and administration, paying respect and salary, respectively.

2. The comparison of teachers' opinions towards the factors affecting the moral support of teachers in Nangrong district group schools under Buriram Educational Service Area Office 3, classified by educational level and working experiences was not different. In contrast, teachers who work in different district groups as a whole and in the aspects of job achievement, paying respect, job description, policy and administration, and responsibility showed a statistically significant difference at .05 level.

3. The opinions and suggestions of teachers about the moral support were that the factors affecting the moral support of teachers in Nangrong district group schools under Buriram Educational Service Area Office 3 were responsibility the most, followed by job advancement the second most while the job description was found the least most.

Keywords : Factors Affecting the Morales of Teachers, morals of Teachers



บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในการพัฒนานั้น การจัดการด้านการศึกษาเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และถือว่าเป็นพื้นฐานในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นส่วนทำให้มนุษย์มีความพร้อม ทั้งด้านความรู้ความสามารถที่จะประกอบอาชีพ มีส่วนในการกล่อมเกล่าให้บุคคลมีศีลธรรมจริยธรรม ตลอดจนสร้างประสบการณ์ การคิดวิเคราะห์ ให้บุคคลมีความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการจัดทั้งภาครัฐและเอกชนเพราะการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาศักยภาพของคน เพื่อเป็นพื้นฐานไปสู่ การพัฒนาประเทศ เพราะจากความเชื่อที่ว่าประชาชนในประเทศใดได้รับการศึกษาสูงจะทำให้ประเทศนั้น มีความเจริญมากกว่า ประเทศที่ประชาชนด้อยการศึกษา ดังนั้นการศึกษาจึงสามารถทำให้บุคคล มีความรู้ มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพทั้งในด้าน ความคิด และการกระทำลงไปถึงกิจกรรมต่างๆ ที่จะพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งมุ่งพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่ง การเรียนรู้ นำพาไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. 2544 : 10) กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ เติบโตตาม ศักยภาพ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย ต้องมุ่งเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความ เหมาะสม การพัฒนาการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดว่า รัฐต้องพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาใน ทุกระดับ ทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทาง เศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมาย เพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่น

ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข การดำเนินงานเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าว โรงเรียนจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลาย ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู-อาจารย์และชุมชน (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2550 : 13)

ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด และมีหน้าที่ในการสั่งสอน อบรมให้ความรู้ เพื่อให้นักเรียนมีความพร้อมที่จะเป็นทรัพยากร บุคคลที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาบุคลากรครู การให้ความสำคัญ ต่อขวัญกำลังใจ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งสำคัญและเป็น ตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกหรือเจตคติของคนในหน่วยงาน หรือต่อองค์การที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ต่อวัตถุประสงค์และความสำเร็จตามจุดหมาย ขององค์การ เมื่อมีขวัญกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือในการ ทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ การพัฒนาบุคลากรครูให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือการ ปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มคุณภาพของการศึกษา ซึ่งอาจทำได้โดย จัดให้มีการศึกษา อบรม สัมมนา ดูงาน นิเทศส่งเสริมให้ครู มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ เหมาะสมเพื่อทำให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นปูชนียบุคคลที่เคารพ นับถือของคนทั่วไป การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่ง ผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้แก่งานที่ทำ พร้อมทั้งจะต่อสู้แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่ จะเกิดขึ้น หากครูมีขวัญกำลังใจ ไม่ดี ก็จะขาดความเอาใจใส่ และขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน หลบเลี่ยงงานหรือ ขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่การปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้นก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจดีได้รับการตอบสนองตามความ ต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดประโยชน์ เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน (สุภาพร พิศาลบุตร. 2542 : 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการศึกษาในเขตกลุ่มอำเภอนางรอง ครูเป็น



บุคคลที่เสียสละและทุ่มเทให้การศึกษาแก่เด็กเป็นอย่างมาก ประกอบกับต้องปฏิบัติหน้าที่มากมาย โดยเฉพาะครูประจำการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากงานการสอนแล้ว ครูยังต้องทำงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นหากครูขาดขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือ และการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และที่สำคัญคือคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคจี อนันต์ นพคุณ. (2543 : 212) กล่าวว่าขวัญในการปฏิบัติงานในสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115 ; อ้างถึงในไพรัตน์ จันท. 2545 : 9) 10 ด้านคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับ นับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและปัจจัยในด้านการปกครองบังคับบัญชา เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการส่งเสริม ขวัญกำลังใจให้ครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มอำเภอนางรอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 6 กลุ่มจาก 69 โรงเรียน เป็นครูจำนวนทั้งสิ้น 1,037 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากรครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรองโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542; 149) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ((Multi-stage Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็นกลุ่มย่อย แล้วทำการสุ่มครูให้กระจายตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และกลุ่มอำเภอ โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามไปยังครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แล้วขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองซึ่งแบบสอบถามที่ได้ส่งไป จำนวน 285 ฉบับได้รับกลับคืน 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำข้อมูลที่เก็บได้ไปวิเคราะห์



โดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้สถิติวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับครูกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t - test

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ t-test

4.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามกลุ่มอำเภอโดยใช้ F-test กำหนดสถิติที่นัยสำคัญ .05

4.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเป็นประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 285 คน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่ครูมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 87.02 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 90.88 และเมื่อจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน พบว่าส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนางรอง 1 คิดเป็นร้อยละ 28.77 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในโรงเรียนตามวุฒิการศึกษา ตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตามกลุ่มโรงเรียน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกันเมื่อพิจารณาจัดลำดับ 3 อันดับแรก พบว่าอันดับที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ อันดับที่ 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และอันดับที่ 3 ลักษณะงานที่ทำ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแต่ละรายด้าน ครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและครูที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามกลุ่มอำเภอ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีความคิดเห็นของครูที่อยู่ในกลุ่มอำเภอต่างกัน กลุ่มนางรอง 1 กับกลุ่มนางรอง 3 กลุ่มนางรอง 1 กับกลุ่มนางรอง 5 และกลุ่มนางรอง 3 กับกลุ่มนางรอง 6 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษานูริรัมย์ เขต 3 มีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มนางรอง 2 กลุ่มนางรอง 3 กลุ่มนางรอง 4 กลุ่มนางรอง 5 และกลุ่มนางรอง 6 ตามลำดับและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นมากกว่าด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 3 ข้อที่มีอันดับมากที่สุดในแต่ละด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารส่งเสริมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานดี และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจนสามารถสำเร็จ ล่วงไปด้วยดี มีการนิเทศ ติดตาม และรายงานผลเป็นลำดับขั้นตอน ควรมีการนำผลมาเพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง จุดอ่อน จุดด้อย การได้ปฏิบัติงานตรงตามความสามารถและความถนัด แสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือในการทำงานร่วมกัน ทำให้ทำงานด้วยความสุข ต้องส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานรับผิดชอบ มีการยอมรับในการตัดสินใจของคนในกลุ่ม บุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน และควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น การมีอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารไม่ก้าวท้าว ด้านลักษณะงานที่ทำงานที่ได้รับโดยส่วนใหญ่จะตรงกับความรู้ความสามารถ ถ้างานใดที่ไม่มีความถนัดก็จะส่งเสริมให้ไปศึกษาดูงานและเรียนรู้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตรงความสามารถ ความถนัด ความสนใจ จะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี ต้องมีปัจจัยสนับสนุนเพียงพอ มีความตั้งใจ มีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานบางอย่างไม่เหมาะสมกับตัวบุคคล แต่จำนวนบุคลากรมีน้อยทำให้ต้องยอมรับและปฏิบัติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่เกี่ยวกับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์เขต 3 ผู้วิจัยพบประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูในโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลที่ปรากฏเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานหน้าที่ใดๆ ก็ตาม ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบ หากขาดความรับผิดชอบการทำงานก็จะไร้จุดหมาย

2. ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยจากสูงคือ ด้านความรับผิดชอบ ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก เป็นอันดับดับที่ 1 ในเรื่องที่ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดอยู่เสมอว่าเป็นหน้าที่สำคัญของตนที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยมีความพยายาม อดทนต่ออุปสรรคมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมีความเข้าใจต่อบทบาท หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเสียสละอุทิศเวลาต่อการทำงานได้รับความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิจิตร อวาระกุล (2542 : 224) ที่กล่าวถึงว่าการที่บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจดีจะแสดงออกในการมีศรัทธาและพอใจในการทำงานใช้ความพยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ

3. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ครูที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าและครูที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบริบทของแต่ละโรงเรียน ความใกล้ชิด ความสะดวก สบาย สิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครู



โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันต่างก็มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากงานวิจัยดังกล่าวเป็นสิ่งสนับสนุนว่า การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมนั้น ผู้บริหารอาจคำนึงถึง วุฒิการศึกษาของครูผู้ปฏิบัติงานบ้าง แต่ไม่มากนัก เนื่องจากโรงเรียนนั้นยังมีครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีอีกมาก ทางคณะผู้บริหารต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น จึงได้สนับสนุนและส่งเสริมครูผู้ปฏิบัติงานที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีให้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการศึกษาต่อในวุฒิที่สูงขึ้น จึงทำให้ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีขวัญกำลังใจที่ดีกว่า

4. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากอาชีพข้าราชการครูเป็นอาชีพที่ถือว่ามีความเกียรติ และมีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับนับถือยกย่องชมเชยจากบุคคลในชุมชน สังคมเป็นที่คาดหวังของสังคมที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต อาชีพครูถือว่ายังดีกว่าหลายอาชีพ มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูคุ้มครอง ดังนั้นครูจึงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พงษ์พิช รุ่งเป้า (2545 : บทคัดย่อ) การศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และขวัญกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามกลุ่มอำเภอ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่อยู่ในกลุ่มอำเภอต่างกัน โดย

ภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากบริบทของแต่ละโรงเรียน ความใกล้ชิด ความสะดวก สบาย สิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่เหมือนกัน และบางโรงเรียนย่อมจะมีงบประมาณ เช่น ค่ารายหัวนักเรียน จำนวนครูมากกว่า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ระบบการทำงาน การควบคุมติดตามผล และอื่นๆ อีกที่แตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนที่มีได้งบประมาณน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พิช รุ่งเป้า (2545 : บทคัดย่อ) อีกทั้งทำการศึกษาระบบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและขวัญกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำแนกรายด้าน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า ครูได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหารส่งเสริมให้กำลังใจในการปฏิบัติงานดี และให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานที่มีปัญหาจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการนิเทศ ติดตาม และรายงานผล นำผลมาเพื่อหาข้อแก้ไข ปรับปรุง จุดอ่อน จุดด้อย แสวงหาความรู้พัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานอาจเนื่องจาก เป็นกลุ่มข้าราชการครูที่อยู่ในเขตอำเภอนางรอง 1 ซึ่งอาจมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เช่น แหล่งข้อมูล สื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นในการสนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู การมีขวัญกำลังใจในระดับมากทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ สอดคล้องกับโสภณ ยิ้มปรีชา (2539 : 12) ให้แนวคิดไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้เงินเดือนสูงสุดอาจไม่พอใจในงานเมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จ หรือเป็นคนสำคัญ ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผลเพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จ และงานของเขาสำคัญมีความหมายต่อผู้อื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้



เขารู้สึกประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียน กลุ่มอำเภอนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนดังนี้

1.1 ขวัญกำลังใจของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีสวัสดิการอื่นๆ ให้นอกจากส่วนกลาง ซึ่งเป็นเรื่องที่ครูมีขวัญกำลังใจน้อยกว่าข้ออื่นๆ แสดงว่าในโรงเรียนต่างๆ มีสวัสดิการให้ครูไม่เพียงพอเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารควรจัดหาสวัสดิการต่างๆ เพิ่มเติมให้ครูเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ส่งเสริมให้ประกอบอาชีพเสริม นอกเวลาราชการไม่กระทบกระเทือนถึงงานประจำเพื่อเพิ่มรายได้

1.2 จากการวิจัยจะเห็นว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน กลุ่มนางรอง 2 กลุ่มนางรอง 3 กลุ่มนางรอง 4 กลุ่มนางรอง 5 กลุ่มนางรอง 6 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนกลุ่มนางรอง 1 ดังนั้นผู้บริหารการศึกษา ควรดูแล ส่งเสริม สนับสนุน สื่อการเรียนการสอน ความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับโรงเรียนกลุ่มนางรอง 2 กลุ่มนางรอง 3 กลุ่มนางรอง 4 กลุ่มนางรอง 5 กลุ่มนางรอง 6 ให้พอเพียง เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนในอำเภออื่นๆ เพราะจะทำให้ผู้บริหารทราบข้อมูลมากขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการจัดการศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นรายโรงเรียนเพื่อจะได้ข้อมูลที่แน่นอนและชัดเจน เพื่อการวางแผนในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงสุดต่อไป

2.3 ควรศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนในปัจจุบันด้านอื่นๆ อันอาจจะเป็นปัญหาสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการใช้พัฒนาโรงเรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2549**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชูศักดิ์ หมั่นสระเกษ. (2538). **ขวัญของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พงศ์พิช รุ่งเป้า. (2545). **การศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และขวัญกำลังใจของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**. ปรินญาณิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ไพรัช จุ่นเกต. (2545). **การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิจิตร อวาทกุล. (2542). **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2543,กรกฎาคม-กันยายน). "ขวัญในการทำงาน" **วารสารในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านสุขภาพ**. 2(3) : 212.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2542). **หลักการวางแผน**. กรุงเทพฯ : เอกสารและตำรา. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- โสภณ ยิ้มปรีชา. (2539). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถานในเขต 9 สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

