

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

Working Morale in United Campus 6 under the Jurisdiction
of the Office of Provincial Secondary Education Service Area 29

นิภาพร บัวชม¹
ดร.เกริกไกร แก้วล้วน²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามอายุตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan จำนวน 239 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .81 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า F-test และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธี Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความต้องการความปลอดภัยความมั่นคง และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ และด้านความต้องการการยกย่อง อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2.4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปราชการให้ชัดเจน และยึดเป็นแนวปฏิบัติเดียวกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรมีโบนัสให้กับข้าราชการครูควรจัดบ้านพักครูให้เพียงพอกับจำนวนครูที่มีความจำเป็นควรมีสวัสดิการช่วยเหลือเพื่อนครูที่ประสบปัญหา ผู้บริหารควรสนับสนุนให้โรงเรียนเข้าร่วมการแข่งขันกิจกรรมงานวิชาการ งานศิลปหัตถกรรม เป็นประจำทุกปี และเพื่อเปิดโอกาสให้กับข้าราชการครูทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการมีภาวะผู้นำ โรงเรียนควรมอบเกียรติบัตรให้กับข้าราชการครูที่เสียสละในการปฏิบัติงาน ผู้ทิศตนให้กับนักเรียน ควรส่งเสริมให้คณะครูได้เข้าร่วมการประกวดและแข่งขันในการพัฒนาวิชาชีพครู ครูได้รับการพัฒนาจากการศึกษาต่อจนจบการศึกษาแล้วควรแสดงความยินดีและยกย่อง

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

Abstract

The purposes of this research were to study working morale in the united Campus 6 under the jurisdiction of Secondary Educational Service Area 29 and to compare the teachers' opinions towards their morale levels in work

performance based on their age, position, educational background, and work experience. The samples of the study consisted of chosen 239 teachers government based on Krejcie and Morgan's criteria. The instrument for data collection was a five-scale rating questionnaire on morale in work performance consisting of 30 items with the reliability value of .81. The data were statistically analyzed by using percentage, mean, standard deviation, F-test and the test of Scheffe'

The research findings were as follows:

1. Working morale as a whole was at a moderate level. If taken individual aspects into consideration, their morale in work performance was at the high level on work security requirements and life success requirements. However, particular aspects hamely were at the moderate level. Elementary requirements, acquaintance or acceptance requirements and praise requirements.

2. A comparison of the working morale revealed as follows:

2.1 The teacher government officials with different ages had significantly different morale in work performance as a whole at the critical level .05.

2.2 The government teachers with different positions had significantly different morale in work performance as a whole at the critical level .05.

2.3 The government teachers with different educational backgrounds did not have significantly different morale in work performance as a whole. On Individual aspect; elementary requirements, the morale was significantly different at the critical level 0.05.

2.4 The government teachers with different work experiences had significantly different morale in work performance as a whole at the critical level .05.

3. Based on synthesizing the opinions and suggestions on the morale in work performance of government teachers for the elementary requirements, it was found that there should be the certain policy about paying the allowance for performing the official affairs. There should be safe and sufficient houses or residences corresponding with the amount of the teachers. There should be some funds for helping teachers who encounter the flood or fire problems, get violent health problems, etc. The school directors should continuously support the students to participate in academic competitions, sport competitions, the scientific week which were held by several organizations. There should be special activities between students and teachers who will move to other schools so that they will get good

relationship and memory. The head of each school section should be changed every two year so that every teacher will have an opportunity to be the leader to develop school affairs. Teachers should be promoted to be the teacher professional contestants for several projects teachers, etc. When the teachers receive any prizes, they should be congratulated. Also, teachers should have equal chances to participate in those projects. Moreover, after graduating in higher education, teachers should be praised and received congratulations on the important days, namely, Mother's Day, Father's Day, etc.

Key Word : The Morale, The Jurisdiction of the Office of Provincial Secondary Education Service Area 29

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาที่มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและ

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกรณีที่ดินสถานศึกษาได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาการกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรณีที่ดินเขตพื้นที่การศึกษาไม่อาจบริหารและจัดการได้ตามวรรคหนึ่ง กระทรวงอาจจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานดังต่อไปนี้เพื่อเสริมการบริหารและการจัดการของ เขตพื้นที่การศึกษาก็ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2553 : 1)

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีระบบการบริหารและการจัดการศึกษาของทั้งสองระดับรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดความไม่คล่องตัวและเกิดปัญหาการพัฒนาการศึกษาสมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2553 : 3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขึ้นเป็น 42 เขต โดยโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดอุบลราชธานี และอำนาจเจริญ อยู่เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ซึ่งแบ่งสหวิทยาเขต

ออกเป็น 8 สหวิทยาเขต ในสหวิทยาเขตที่ 6 มี 12 โรงเรียน คือ โรงเรียนเดชอุดม โรงเรียนนาสง่างวิทยา โรงเรียนนากระแซงวิทยา โรงเรียนทุ่งเทิงยิ่งวัฒนา โรงเรียนท่าโพธิ์ศรีพิทยา โรงเรียนทุ่งศรีอุดม โรงเรียนน้ำยืนวิทยา โรงเรียนโดมประดิษฐ์วิทยา โรงเรียนบุญทริกวิทยา โรงเรียนนาจะหลวย โรงเรียนดงสว่าง และโรงเรียนนาโพธิ์ มีผู้บริหาร 34 คน ครู 583 คน รวม 617 คน ในการปฏิบัติงานระยะแรกมีปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อประสานงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคับแคบ มีระยะห่างไกลจากโรงเรียนติดชายแดนไม่สะดวกในการเดินทางติดต่อประสานงาน เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายู่ในตัวจังหวัด ส่วนบุคลากรทางการศึกษารับนโยบายในการปฏิบัติงานเปลี่ยนไปมา จากปี พ.ศ.2545 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ปีพ.ศ.2546 โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และปี พ.ศ. 2553 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

ผลจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ในระดับสูงมาก เนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานหลายฉบับ ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่อเนื่องส่งผลให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถและสับสนในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เป็นผู้ที่ได้

รับผลกระทบโดยตรงจากการใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีระดับขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆ มากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงานเพื่อผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำผลการวิจัยไปปรับปรุงใช้ในหน่วยงานนี้และหน่วยงานอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของข้าราชการครูต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบงานในองค์กร
2. เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ทั้งหมดจาก 12 โรงเรียน จำนวน 617 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด 2543 : 43)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยสร้างข้อคำถามภายใต้กรอบแนวคิด และครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-test และเมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe'

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมา มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และอันดับสุดท้าย มีอายุมากกว่า 50 ปี เมื่อพิจารณาสถานภาพตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่ตำแหน่งครู รองลงมา

คือตำแหน่งผู้อำนวยการ และอันดับสุดท้ายคือ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ เมื่อพิจารณาสถานภาพตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี รองลงมาระดับปริญญาโท และระดับสูงกว่าปริญญาโทไม่พบผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาสถานภาพตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ประสบการณ์น้อยกว่า 10 รองลงมาประสบการณ์ 11-20 ปี และอันดับสุดท้ายประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามรายด้านและภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครู มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง รองลงมาด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรมชาติ รองลงมาคือ ข้อ 3 ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสม

กับตำแหน่งงาน และข้อ 5 ท่านเดินทางไปปฏิบัติงานด้วยพาหนะของตนเอง

ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงและปลอดภัย รองลงมาคือข้อ 1 ท่านมีความเชื่อมั่นในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ และข้อ 5 เมื่อท่านมีปัญหาผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาด้วยดีเสมอ

ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ให้การต้อนรับท่านเป็นอย่างดี รองลงมาคือข้อ 3 เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ และข้อ 1 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเสมอ

ด้านความต้องการการยกย่อง พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการการยกย่อง อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 5 ท่านได้รับการยกย่อง เมื่อทำชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน รองลงมาคือข้อ 1 ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานด้วยดี และข้อ 6 เพื่อนร่วมงานมีความเชื่อถือในผลการปฏิบัติงานของท่าน

ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตพบว่าโดยภาพรวมข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ 5 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพ ความสามารถและทักษะในตำแหน่งงานของท่าน รองลงมา คือข้อ 4 ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของท่านจนประสบผลสำเร็จ และข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านพยายามส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

3. การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการ การยกย่อง และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิตไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ตำแหน่งโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และด้านความต้องการการยกย่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมมีระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการการยกย่อง ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน และด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ด้านความต้องการการยกย่อง และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีข้อค้นพบที่น่าสนใจ และผู้วิจัยนำเสนอประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ และด้านความต้องการการยกย่อง อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ได้รับค่าตอบแทนในด้านต่างๆ ที่เป็นสวัสดิการไม่พอเพียงกับรายได้ การยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานไม่เพียงพอ และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเทิดศักดิ์ วรรณพุฒ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสุวณี ติระ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับอาคม ฉันทเจริญโชค (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทซัพพลาย อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานราชการ กองบัญชาการ กองทัพไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และวสันต์ พลั่วพันธ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ที่มีอายุแตกต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษา พบว่า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก

ได้แก่ ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง รองลงมาคือ ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต และด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ในขณะที่ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด โดยเฉพาะระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประเด็นที่ว่า ท่านได้รับค่าตอบแทน และมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู กล่าวคือ ข้าราชการครูที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จะมีอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนสูงกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า แต่ถ้าพิจารณาจาก ภาระงานอาจเห็นได้ว่าข้าราชการครูที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า อาจมีภาระงานมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ ข้าราชการครูที่มีอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีมุมมองเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษาของประดิษฐ์ วิลาวัลย์ (2547 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อุบลราชธานี พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานีที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการทำงาน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดย

ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผู้ปฏิบัติ การสอน สำหรับสมควร นันตระกูล (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนสังกัด เขตการศึกษา 10 พบว่าพนักงานครูเทศบาลโรงเรียน สังกัดเขตการศึกษา 10 ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจ ดีกว่าครูฝ่ายปฏิบัติการสอนส่วนรุ่งทิพย์ บุญจำรูญ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความ ก้าวหน้า และด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคอีสานตอนล่าง ที่ สังกัดมหาวิทยาลัยต่างกัน มีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านความก้าวหน้าด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. จากผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 พบว่า ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานควรมีนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงในการไปราชการให้ชัดเจน และยึดเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ควรมีโบนัสให้กับคณะครูอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ก่อนสิ้นปีการศึกษา ควรจัดบ้านพักครูให้เพียงพอกับจำนวนครูที่มีความจำเป็นต้องพักอาศัยและมีสภาพแข็งแรงมั่นคง และควรมีสวัสดิการช่วยเหลือเพื่อนครูที่ประสบปัญหา เช่น อุทกภัย วาตภัย ความเจ็บป่วยและอื่นๆ เป็นต้น ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ควรพัฒนาและส่งเสริมข้าราชการครูให้ได้รับการอบรมตรงตำแหน่งในสายการสอน และสายงานพิเศษ การพิจารณาความดีความชอบควรโปร่งใสให้มีตัวชี้วัดที่เป็นนามธรรมและรูปธรรมอย่างชัดเจนโดยพิจารณาด้วยความเป็นธรรมที่สุด ควรมีทุนการศึกษาสำหรับข้าราชการเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท โรงเรียนละ 1 ท่าน ทุกปี ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจโดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ไปศึกษาดูงานที่ต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ และการเรียกบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูควรให้โรงเรียนพิจารณาบรรจุคนในท้องถิ่นอันดับแรกเพราะจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการโยกย้าย ด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้โรงเรียนเข้าร่วมการแข่งขันวิชาการ ศิลปหัตถกรรม กีฬาเขต สัปดาห์วิทยาศาสตร์และอื่นๆ เป็นประจำทุกปี เมื่อได้รับรางวัลควร

แสดงความยินดีกับผู้เข้าร่วมแข่งขันและผู้ฝึกซ้อมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป โรงเรียนควรจัดกิจกรรมให้กับครูและนักเรียนเมื่อมีข้าราชการโยกย้าย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน และเพื่อเปิดโอกาสให้กับครูทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการมีภาวะผู้นำ และพัฒนาหน่วยงานควรปรับเปลี่ยนหัวหน้างานทุก 2 ปี ด้านความต้องการการยกย่อง โรงเรียนควรออกเกียรติบัตรให้กับครู ปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ที่เสียสละในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ไม่มีวันลา ผู้มาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นประจำ ผู้อุทิศตนให้กับเรียน เป็นต้น ควรส่งเสริมให้คณะครูได้เข้าร่วมการประกวดและแข่งขันในการพัฒนาวิชาชีพครู เช่น ครูดีเด่น ครูในดวงใจ หนังสือครูดี เป็นต้น เมื่อได้รับรางวัลควรจัดกิจกรรมเพื่อแสดงความยินดีทุกครั้ง และหมั่นเวียนให้ครูทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการรับรางวัลดังกล่าว และเมื่อข้าราชการครูได้รับการพัฒนาจากการศึกษาต่อจนจบการศึกษาแล้วควรแสดงความยินดีและยกย่องในวันสำคัญ เช่น วันแม่แห่งชาติหรือวันพ่อแห่งชาติ เป็นต้น ด้านความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยเรียนในภาคพิเศษ (เสาร์-อาทิตย์) และไม่ควรจัดข้าราชการที่ศึกษาต่อให้อยู่เวรยามกลางวันและกลางคืนเพราะจะเกิดความเสียหายให้กับทางโรงเรียนได้ ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้เข้าร่วมพัฒนาวิชาชีพทั้งภาครัฐและหน่วยงานเอกชนเป็นผู้จัดโดยให้ถือเป็นการไปราชการ และควรจัดปายนิเทศที่ยกย่องเชิดชูข้าราชการที่มีพฤติกรรมดี ผลการทำงานดี และอื่นๆ ตามความเหมาะสม เดือนละ 1 คน พร้อมมอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารควรมีมาตรการในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นโดยการเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการครู ในรูปแบบของการเพิ่มตอบแทนและมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และเพื่อให้เพียงพอต่อการดำรงชีพควรปรับเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรจะได้รับและเป็นธรรม

2. ปัจจัยด้านความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการครู ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยได้รับความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชาด้วยดี

3. ปัจจัยด้านความต้องการการยกย่อง ข้าราชการครูมีความต้องการขวัญกำลังใจในด้านการยกย่องจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในเรื่องของการแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การแสดงความเคารพนับถือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การแสดงความยกย่องความสามารถในการปฏิบัติงาน และการให้ความเชื่อถือในผลการปฏิบัติงานด้วยดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในด้านค่าตอบแทนและมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

3. ควรศึกษาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจด้านความเพียงพอของสวัสดิการและเงินเดือนของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งเอาใจใส่ตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องต่างๆ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิณณวัตร ปะโคทั้ง ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อาจารย์ ดร.เกริกไกร แก้วล้วน ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สะอาด แก่นอาษา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- จตุพร วงศ์ศรีเผือก. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ กองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง).** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- เทิดศักดิ์ วรรณพุม. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2545.
- บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2545.
- ประดิษฐ์ วิลาลัย. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2547.
- รุ่งทิพย์ บุญจำรูญ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคอีสานตอนล่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2552.
- วสันต์ พลั้วพันธ์. **การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร.** วิทยานิพนธ์การจัดการอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2553.
- สมควร นันตระกูล. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนในสังกัดเขตการศึกษา 10.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2548.
- สุวณี ธีระณะ. **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2545.