

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี
The Performance of Morale Teachers in Schools Under the Office of Special Education
Administration in Lopburi Province

รสรินทร์ สารีกา

Rossarin Sarika

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา

Faculty of Education, Nakhon Ratchasima College, Thailand

E-mail: datait59@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-9258-5471>

Received 11/02/2023

Revised 13/02/2023

Accepted 22/02/2023

บทคัดย่อ

การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าองค์กรจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถก็ตามแต่หากขาดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมจะคาดหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลคงไม่ได้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และ (2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษากับโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี ประชากรที่วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยของประชากร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test , F-test ผลการวิจัยพบว่า (1) ขวัญและกำลังใจของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า (ก) จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน (ข) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน และ (ค) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจ ; การปฏิบัติงาน ; สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

The management of the school administrators must make the personnel in the organization feel the desire to perform their duties and dedicate themselves to the success of the work. Even if an organization acquires competent people to work and can use those people to match their competencies, but lacks morale or motivation to perform tasks, it will

[227]

be expected that those people will work. To be full of knowledge and ability and to get work that comes out efficiently and effectively is not possible. The objectives of this research were (1) to study the morale and morale in the performance of teachers. And (2) comparing teachers' performance morale by gender, education level, and work experience. This research was conducted with schools under the Office of Special Education Administration in Lopburi Province. The population for this research was 212 school teachers under the Office of Special Education Administration in Lopburi Province. The research tool was a questionnaire on teachers' morale and morale. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, population mean, and standard deviation, t-test, F-test. The results showed that (1) overall teacher morale was at the highest level when considering each side, it was found that the motivation factor for job success was at the highest level. And (2) the results of comparing teachers' morale and performance were found that; (a) classified by gender overall, each aspect and each item is no different. (b) Classified by the level of education, the overall picture of each aspect and each item is no different. And (c) Classified by work experience, the overall aspect and item are not different.

Keywords: Morale and Encouragement; Operations; Office of Special Education Administration

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาของเทคโนโลยีและความทันสมัยรวมทั้งการใช้ชีวิตของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงจากอดีตค่อนข้างมาก โดยจะให้เห็นจากการดำรงชีวิตในปัจจุบันทั้งการเดินทางที่มีความรวดเร็วสะดวกสบาย ในการเลือกซื้อสินค้าที่มีความทันสมัยมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทันสมัยล้วนมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาอยู่ทุกวัน เนื่องจากความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจทำให้เกิดการปลดพนักงานหรือการลดเงินเดือน การหักโบนัสพนักงาน ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงในการดำรงชีวิตของตัวบุคคลเหล่านั้น แต่ในขณะเดียวกันหน่วยงานภาครัฐหรือระบบราชการยังสามารถอยู่ได้และมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คงที่จึงทำให้คนจำนวนมากมีความต้องการที่จะเข้ามาในสายงานราชการ การบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐหรือสายงานราชการจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรให้ความสนใจและความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ที่เกิดความพึงพอใจไม่ว่าจะในเรื่องของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (จรรยาศักดิ์ สุนทรเดช, 2561)

การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้ ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม มีจริยธรรม ย่อมทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้รับการศึกษา ผู้เรียนสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยตลอดสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (ดุจดาว

จิตใส, 2554) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน กล่าวคือ ต้องรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษาอยากอยู่กับสถานศึกษาต่อไป การศึกษาขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้สึกเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลากรรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจและผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการจูงใจบุคคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วยเพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมาน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อปัจจัยอันทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจและพัฒนาเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงแพร่หลายขึ้นมาทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสองอย่างที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจูงใจ การสร้างแรงจูงใจเพื่อที่สามารถมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กร นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงาน ความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่นๆ สถานภาพของตนเองในงานและความมั่นคงปลอดภัย (นิติภูมิ ภูตะโชติ, 2556) จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องทำให้บุคคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าองค์กรจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถก็ตามแต่หากขาดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมจะคาดหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลคงไม่ได้ (บรรจบ สมอาษา, 2550) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรตระหนักและให้ความสนใจเป็นพิเศษ โดยเฉพาะในโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่มีการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่จะส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยหรือทรัพยากรด้านการบริหาร คือ ปัจจัยหลัก 4 ประการ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ปัจจัยดังกล่าวที่ทำให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปโดยบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานะสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการศึกษามากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี เป็นการศึกษาเพื่อค้นหาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวและการศึกษาถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Frederic Herzberg, 1959) ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น และ ปัจจัยค้ำจุน

2. ขอบเขตด้านประชากร: ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำนวน 3 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 212 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2565)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ

3.1.2 ระดับการศึกษา

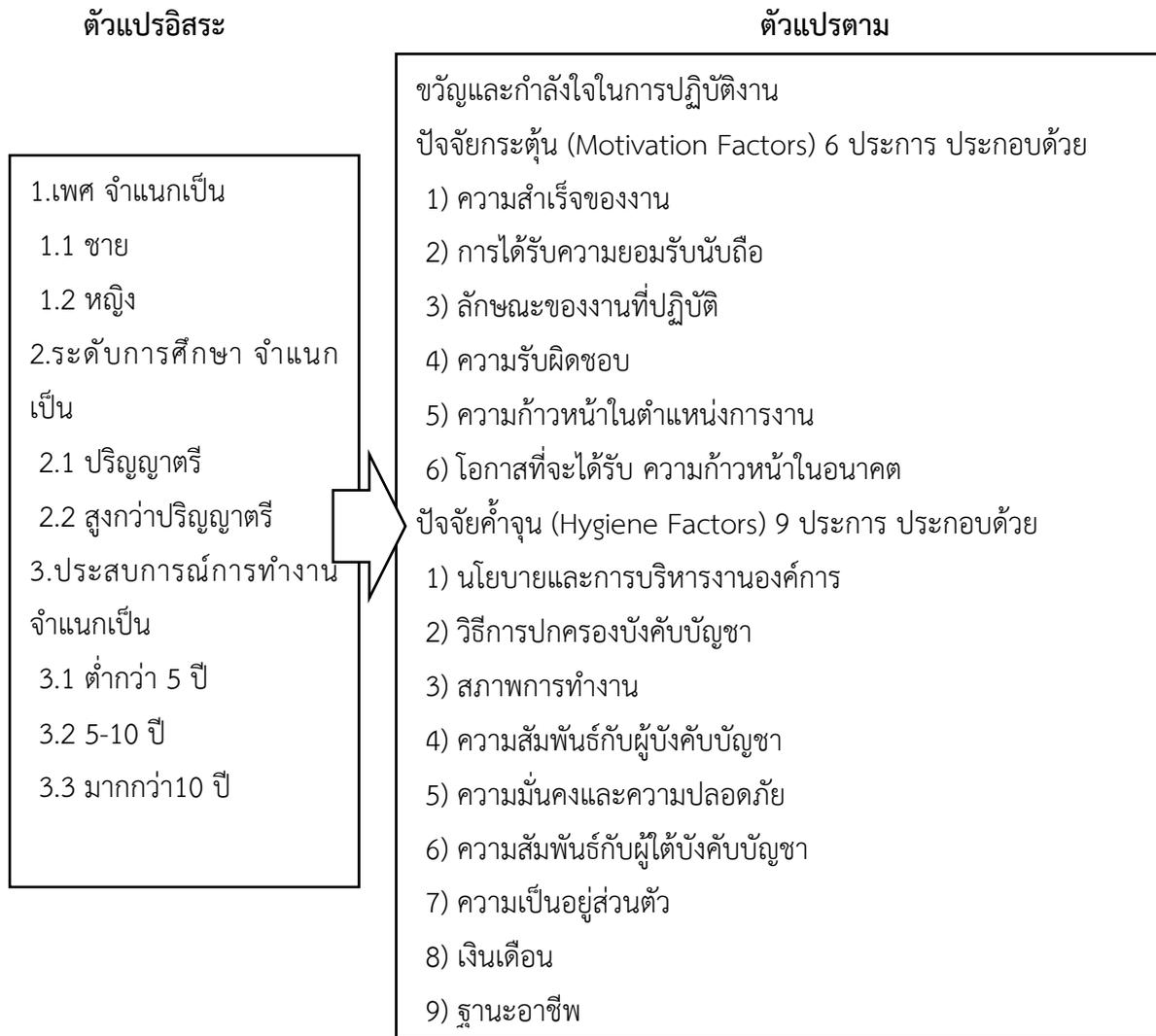
3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยกระตุ้น 6 ประการและปัจจัยค้ำจุน 9 ประการ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา: ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม - เดือนพฤศจิกายน 2565

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาใช้ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Frederic Herzberg, 1959) และงานวิจัยของรุ่งทิภา วิบูลพันธ์ (2562) โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร: ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำนวน 3 โรงเรียน จำนวนประชากรทั้งหมด 212 คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย: เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 มาตราส่วน ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี ซึ่งสร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) 6 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในชีวิต 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับ

ความก้าวหน้าในอนาคต ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 9 ประการ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานองค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความมั่นคงและความปลอดภัย 6) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) เงินเดือน 9) ฐานะของอาชีพ โดยแต่ละข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklit) โดยเป็นแบบสอบถามชนิดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ ของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล: ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้ (1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ (2) วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	58	27.40
หญิง	154	72.60
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	187	88.20
สูงกว่าปริญญาตรี	25	11.80
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	85	40.10
5-10 ปี	70	33.00
มากกว่า 10 ปี	57	26.90
รวม	212	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และเป็นเพศหญิง มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 โดยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 88.20 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 ในด้านการทำงานมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 40.10 ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 57 คน ร้อยละ 26.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี โดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
	μ	σ		
ปัจจัยกระตุ้น				
ด้านความสำเร็จของงาน	4.74	0.22	มากที่สุด	1
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.58	0.19	มากที่สุด	2
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.45	0.24	มาก	5
ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.28	มาก	6
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.56	0.29	มากที่สุด	3
ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	4.51	0.33	มากที่สุด	4
ปัจจัยค้ำจุน				
ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.44	0.25	มาก	8
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.58	0.30	มากที่สุด	4
ด้านสภาพการทำงาน	4.61	0.21	มากที่สุด	2
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.59	0.26	มากที่สุด	3
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	4.69	0.24	มากที่สุด	1
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.51	0.32	มากที่สุด	7
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.56	0.30	มากที่สุด	5
ด้านเงินเดือน	4.54	0.21	มากที่สุด	6
ด้านฐานะของอาชีพ	4.41	0.33	มาก	9
โดยรวม	4.53	0.09	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.74$, $\sigma = 0.22$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.19$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.28$) และปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.24$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.21$) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านฐานะของอาชีพ ($\mu = 4.41$, $\sigma = 0.33$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้ t - test และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ F-test

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศชาย N=58		เพศหญิง N=154		t	p-value
	μ	σ	μ	σ		
	1.ด้านความสำเร็จของงาน	4.47	0.21	4.47		
2.ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.63	0.19	4.56	0.19	2.266	0.024
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.47	0.18	4.45	0.27	0.500	0.618*
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.47	0.28	4.33	0.28	3.368	0.001
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.60	0.28	4.55	0.29	1.252	0.212
6.ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.55	0.36	4.49	0.32	1.189	0.236
7.ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.54	0.26	4.40	0.24	3.830	0.000
8.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.63	0.26	4.56	0.32	1.323	0.187
9.ด้านสภาพการทำงาน	4.61	0.23	4.61	0.20	-0.121	0.903
10.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.62	0.26	4.58	0.26	1.076	0.283
11.ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	4.69	0.22	4.69	0.24	0.044	0.965
12.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.47	0.29	4.53	0.33	-1.224	0.223*

ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศชาย N=58		เพศหญิง N=154		t	p-value
	μ	σ	μ	σ		
	13.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.49	0.26	4.58		
14.ด้านเงินเดือน	4.50	0.22	4.56	0.20	-2.051	0.041
15.ด้านฐานะของอาชีพ	4.52	0.33	4.37	0.32	2.954	0.003
โดยรวม	4.55	0.10	4.52	0.09	2.419	0.016

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมของเพศชาย ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.10$) มีค่ามากกว่าเพศหญิง ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.09$) และความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรี N=187		สูงกว่าปริญญาตรี N=25		t	p-value
	μ	σ	μ	σ		
	1.ด้านความสำเร็จของงาน	4.46	0.22	4.53		
2.ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.57	0.19	4.61	0.24	-0.922	0.358
3.ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.44	0.24	4.54	0.29	-1.884	0.061
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.28	4.47	0.31	-1.892	0.060
5.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.55	0.29	4.63	0.31	-1.173	0.242
6.ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.51	0.32	4.51	0.37	0.019	0.985
7.ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร	4.44	0.25	4.46	0.26	-0.389	0.698
8.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.57	0.31	4.69	0.22	-1.941	0.054
9.ด้านสภาพการทำงาน	4.60	0.20	4.69	0.27	-1.509	0.143*
10.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.58	0.25	4.66	0.31	-1.456	0.147
11.ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	4.70	0.23	4.67	0.28	0.627	0.531
12.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.52	0.32	4.42	0.31	1.523	0.129
13.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.57	0.30	4.48	0.31	1.404	0.162
14.ด้านเงินเดือน	4.54	0.20	4.60	0.23	-1.470	0.143

[235]

ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p- value
	N=187		N=25			
	μ	σ	μ	σ		
15.ด้านฐานะของอาชีพ	4.41	0.33	4.41	0.34	-0.048	0.962
โดยรวม	4.52	0.09	4.56	0.11	-1.791	0.075

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	p-value
1.ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.198	2	0.099	1.996	0.138
	ภายในกลุ่ม	10.382	209	0.050		
	รวม	10.580	211			
2.ด้านการได้รับความยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.003	2	0.002	0.044	0.956
	ภายในกลุ่ม	7.814	209	0.037		
	รวม	7.817	211			
3.ด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.015	2	0.007	0.122	0.885
	ภายในกลุ่ม	12.599	209	0.060		
	รวม	12.614	211			
4.ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.090	2	0.545	7.250	0.001*
	ภายในกลุ่ม	15.717	209	0.075		
	รวม	16.808	211			
5.ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.062	2	0.031	0.370	0.691
	ภายในกลุ่ม	17.655	209	0.084		
	รวม	17.717	211			
6.ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	0.048	2	0.024	0.217	0.805
	ภายในกลุ่ม	22.939	209	0.110		

[236]

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS.	F	p-value
	รวม	22.987	211			
7.ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.445	2	0.222	3.659	0.027*
	ภายในกลุ่ม	12.694	209	0.061		
	รวม	13.138	211			
8.ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.355	2	0.177	1.948	0.145
	ภายในกลุ่ม	19.032	209	0.091		
	รวม	19.387	211			
9.ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.062	2	0.031	0.696	0.500
	ภายในกลุ่ม	9.261	209	0.044		
	รวม	9.323	211			
10.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.097	2	0.048	0.724	0.486
	ภายในกลุ่ม	13.951	209	0.067		
	รวม	14.047	211			
11.ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.569	2	0.285	5.330	0.006*
	ภายในกลุ่ม	11.159	209	0.053		
	รวม	11.728	211			
12.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.329	2	0.164	1.639	0.197
	ภายในกลุ่ม	20.960	209	0.100		
	รวม	21.289	211			
13.ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.324	2	0.162	1.813	0.166
	ภายในกลุ่ม	18.689	209	0.089		
	รวม	19.013	211			
14.ด้านเงินเดือน	ระหว่างกลุ่ม	0.034	2	0.017	0.394	0.675
	ภายในกลุ่ม	8.887	209	0.043		
	รวม	8.921	211			
15.ด้านฐานะของอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	0.146	2	0.073	0.670	0.513
	ภายในกลุ่ม	22.707	209	0.109		
	รวม	22.853	211			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.002	2	0.001	0.095	0.910
	ภายในกลุ่ม	1.889	209	0.009		

[237]

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS.	F	p-value
รวม	1.891	211			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ และด้านความมั่นคงและความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี มีประเด็นสำคัญและน่าสนใจที่พบในงานวิจัย ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยกระตุ้นและด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี มีความมุ่งหวังด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงและความปลอดภัย เพราะโรงเรียนการศึกษาพิเศษเป็นโรงเรียนที่อยู่ประจำ ครูมีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และทักษะในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่อย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา จันทนป (2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยผลคณิตด้านที่อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านพบว่า ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการดูแลด้านขวัญและกำลังใจของผู้บริหารเสมอภาคกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร(2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่าครูที่มีเพศ
 ประสบการณ์ใน การทำงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนัก
 บริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี เต็กเก๊า (2559) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์
 เครือข่ายแสนโฮม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดผลการวิจัยพบว่า 1)แรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแสนโฮม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน และด้านที่มี
 ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน 2)ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
 ศูนย์เครือข่ายแสนโฮม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและ
 รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3)ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน
 โรงเรียนศูนย์เครือข่ายแสนโฮม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

4. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนัก
 บริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วน
 รายด้านแตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ภาคือรรถ (2562) ศึกษา
 เรื่อง ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร สามารถสรุปได้ว่า
 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่
 ปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรติดตามดูแลครูในโรงเรียนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในโรงเรียนโดย
 สม่าเสมอและเป็นธรรมทุกคน

1.2 ผู้บริหารควรจัดให้มีสารสนเทศผลข้อมูลด้านขวัญและกำลังใจของครูเพื่อเป็นแนวทางในการ
 แก้ปัญหาด้านขวัญกำลังใจของครูและนำไปปรับใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้านอื่นๆในโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษามีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนในการช่วยกันแก้ปัญหาด้านขวัญกำลังใจ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- จรูญศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 5(1), 43-54
- ดุจดาว จิตใส. (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 2(1), 124-132.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: วิพรินทร์.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยสำหรับครู*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์
- ภาวิณี เต็กเก้. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายแสนโสมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. การศึกษาตามหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). *ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- ศิริวรรณ อินทโสโร. (2560). *แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร:สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อรอุมา จันทนป. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B., (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.