

ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสนามชัยเขต  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

The Morale Attributes Affecting Working Effectiveness of Teachers  
Inamphoe Sanamchaikhet Under The Office of Chachoengsao  
Primary Educational Service, Area 2

ฐิติรัตน์ สมสมัย

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกื้อกุล สถาพรวงษา และดร.ปริญญา มีสุข

### Abstract

The purposes of this study were to investigate the morale attributes affecting working effectiveness of teachers in AmphoeSanamchaikhet under the Office of Chachoengsao Primary Education Service, Area 2. The samples consisted of 215 teachers. The instrument for collecting data was a questionnaire. The data were statistically analysis by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Regression Analysis.

The research results were as follows :

1. The morale attributes of teachers in AmphoeSanamchaikhet under the Office of Chachoengsao Primary Education Service, Area 2, as a whole, was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; working attitude, the relationship between the superiors and their subordinates, job satisfaction and non-monetary welfare or benefit, respectively.

2. The workingeffectiveness of teachers in AmphoeSanamchaikhet under the Office of Chachoengsao Primary Education Service, Area 2, as a whole, was at a high level, ranking by the mean scores from high to low; working load, management on learning process, school academic achievement, and punctuality, respectively.

3. The morale attributes affecting working effectiveness of teachers in AmphoeSanamchaikhet under the Office of Chachoengsao Primary Education Service, Area 2, were the fair judgment of working success, job satisfaction, the relationship between the superiors and their subordinates, and environment in the workplace. On the other hand, the morale attributes in aspect of appropriate salary, non-monetary welfare or benefit, working attitude, and teamwork, were statistically insignificant at the .05 level. The standard equation was as follows:  $Z'y = .060X1 - .021X2 + .149X3 + .059X4 + .251X5 - .033X6 + .219X7 + .256X8$

**Keywords :** morale attributes, teacher working effectiveness.

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจของครู ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาและขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและค่าถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจของครู อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทัศนคติในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านปริมาณงานด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนและด้านความทันเวลา

3. ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ คือด้านเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานที่เป็นธรรมชาติ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนขวัญกำลังใจในด้านเงินเดือน ค่าจ้างที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านทัศนคติในการทำงาน และด้านการดำเนินงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ  $Z'y = .060X1 - .021X2 + .149X3 + .059X4 + .251X5 - .033X6 + .219X7 + .256X8$

**คำสำคัญ :** ขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) กล่าวว่าประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยิ่งซึ่งจะเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11, 2555, หน้า 2) ซึ่งบริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกก่อให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจทั้งในระดับทวิภาคีและระดับพหุภาคี ทั้งนี้จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีทักษะฝีมืออย่างเสรีตามกรอบความร่วมมือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยมีข้อตกลงร่วมกันถึงคุณสมบัติในสาขาอาชีพเพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 7 สาขา ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม วิชาชีพสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ซึ่งจะมีผลทำให้ประเทศต้องมีเกณฑ์เพื่อเป็นมาตรฐานในการประเมินความสามารถของแรงงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของคนในทุกมิติ ทั้งจิตใจร่างกายและความรู้ความสามารถ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ

ที่ 11, 2555, หน้า 41) อีกทั้งการปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุขทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและเกิดประสิทธิผล (ชุมพล พงษากลาง, 2548, หน้า 1-2) หัวใจของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา กระบวนการจัดการศึกษาที่เปิดกว้างให้แนวทางการมีส่วนร่วมสรรค์สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ทางการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบ โรงเรียนสาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยนิยามของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้นคือ มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนผู้สอนจะต้องสนใจและให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมองจิตใจมือและสุขภาพองค์รวม (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 8)

ความคาดหวังในคุณภาพผู้เรียนที่สังคมต้องการได้ระบุไว้ อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง

ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและ  
วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี  
ความสุข ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม  
ที่ต้องการได้ คือ ครู มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพ  
ของตัวครู คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผล  
ของครู ครูที่ดีต้องมีความรักศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่  
ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับ  
ผู้ปกครองและชุมชนได้ดี และมีความสามารถในการจัดการเรียน  
การสอน ถ่ายทอดความรู้และต่อยอดความรู้ให้ผู้เรียนได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพจนนำไปสู่ประสิทธิผลโดยให้ความสำคัญกับประโยชน์  
ที่เกิดกับศิษย์เป็นอันดับแรก ครูต้องมีความเชื่อว่า เด็กทุกคนมี  
ความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ จึงจะ  
สามารถพัฒนากิจกรรม วิธีการ ตลอดจนสื่อต่างๆ ที่ใช้ในการสอน  
เพื่อให้บรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน ครูมีอาชีพต้อง  
คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก  
ประสบการณ์ตรง หมั่นปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม  
สม่ำเสมอต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะใน  
การดำรงชีวิต มีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน  
พร้อมที่จะเจริญเติบโตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย  
อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาเป็นที่ยอมรับของสังคมและ  
ประเทศชาติในอนาคต (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน  
คุณภาพการศึกษา, 2554, หน้า 4-6)

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ให้การศึกษาแก่  
ประชาชนผู้ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ รวมเรียกว่า  
บุคลากรทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานใน  
สถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ  
สถานศึกษา ทั้งนี้ในการทำงานเป็นธรรมดาที่สถานศึกษาย่อม  
ต้องการความสามารถ กำลังกายและกำลังใจจากผู้ปฏิบัติงาน แต่ใน  
การทำงานเช่นนั้นก็อาจขัดกับความต้องการและความสุขส่วนบุคคล  
คือ ผู้ปฏิบัติงานมักจะไม่ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เพราะการ  
ปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเห็นเหนื่อย  
ทั้งกายและใจขณะเดียวกันสถานศึกษาก็ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงาน  
ทำงานอย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงานเพื่อสร้างงานให้บรรลุ  
วัตถุประสงค์หรือเกิดประสิทธิผลตามที่ตั้งไว้ (พนัส หนันนาคินทร์,  
2526, หน้า 95; อ่างถึงโน ธีระยุทธ สิงห์ศิลป์, 2550, หน้า 2-3)  
ในความต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ  
ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ สิ่งหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบคือ  
การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กรซึ่งให้ความสำคัญกับการบรรลุ  
เป้าหมาย โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบสำหรับอนาคตรวมทั้ง  
องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายอย่างจริงจังตลอดจนความเห็นพ้อง

ต้องกันของสมาชิกเพื่อยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกัน เมื่อสมาชิกมี  
การยอมรับในเป้าหมายว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมจะทำให้สมาชิก  
ในองค์กรมีความขัดแย้งภายในน้อยเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน  
สูงมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีบทบาท ความรับผิดชอบ  
ที่ชัดเจน มีการสื่อสารและระบบการสั่งงานที่ดี ยอมรับในผู้นำ  
รวมทั้งมีการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรม (พิทยา บวรวัฒนา, 2541,  
หน้า 180-184) จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กร  
ประกอบด้วย ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร  
การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่าง  
ชัดเจนเพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่ ถ้าผลของ  
งานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล  
(ภารดี อนันต์นาวิ, 2551, หน้า 204) อีกทั้งประสิทธิผลในการทำ  
กิจกรรมขององค์กรสามารถสร้างผลงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่  
กำหนดไว้ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการ  
เปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดผลผลิต  
ผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้ (สุพจน์  
ทราภัยแก้ว, 2545, หน้า 18)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูเป็นความสามารถของครู  
ผู้สอนเพื่อให้ได้รับความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่  
กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานด้วย  
ความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดด้วยองค์ประกอบของ  
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์  
เป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบ  
ถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานอย่าง  
ต่อเนื่อง 2) การบริการที่ดี มีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการ  
ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนองความต้องการของผู้บริหาร 3) การ  
พัฒนาตนเอง มีการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และ  
เทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและ  
พัฒนางาน 4) การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ  
สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคล  
อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม (สุวิทย์ มูลคำ,  
2550, หน้า 185-212)

การสร้างงานให้เกิดประสิทธิผลนั้นสิ่งที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้นั้น  
คือ ขวัญกำลังใจ ซึ่งถือได้ว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่  
คณะหรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วย  
ความเต็มใจและพยายามธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างหมู่สมาชิก  
ขวัญกำลังใจจะแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ ขวัญกำลังใจของแต่ละ  
บุคคลและขวัญกำลังใจของหมู่คณะ ขวัญกำลังใจของทั้ง 2 ประเภท  
นี้จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะแยกได้ ที่ใดขวัญกำลังใจของหมู่คณะสูง  
ที่นั่นขวัญกำลังใจของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูง แต่ถ้าที่ใด

ขวัญกำลังใจของหมู่คณะ ขวัญกำลังใจของแต่ละคนในสวนรวม จะต่ำลงด้วย (พลสุข สังข์รุ่ง, 2546, หน้า 159 -160) ขวัญกำลังใจ มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะทำให้เกิดความร่วมมือกัน ในการปฏิบัติงาน กำลังขวัญที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงาน ที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ถ้าบุคคลในองค์กรหรือพนักงาน มีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานก็จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้และยังสามารถสร้างความมีวินัยความรับผิดชอบ ต่อภาระเบียบข้อบังคับขององค์กร พนักงานมีความเข้าใจใน องค์กรของตน มีความคิดริเริ่มที่จะทำกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่น ในองค์กรและมีความสามัคคีที่จะทำให้อุปสรรคได้ในยามคับขันได้ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546, หน้า 378)

จากผลการสำรวจการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 เรื่อง ขวัญและกำลังใจ ของข้าราชการครูในสถานศึกษา พบว่า ครูจำนวนมากเกิด ความสับสนและท้อถอยเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อหน่วยงานต้นสังกัด เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การโยกย้ายประจำปี การจัดสรร คุรุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง โอกาสในการส่งเสริมความรู้และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการปฏิบัติตามนโยบายและ มาตรการต่างๆ มีความเหลื่อมล้ำ เป็นต้น รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจของผู้บริหารระดับต่างๆ ต่อการร่วมงานยังมีน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2, 2554, หน้า 18) อีกทั้งในสภาพปัจจุบันของหน่วยงานที่ศึกษาในปีการศึกษา 2553-2554 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำกว่า เกณฑ์มาตรฐานและระดับผลการสอบ O-Net ปี 2554 ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 31.90 ต่ำกว่าเกณฑ์ระดับชาติที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.40 วิชาภาษาไทยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 41.33 ต่ำกว่าระดับชาติ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 50.04 วิชาภาษาอังกฤษคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 24.12 ต่ำกว่าระดับชาติที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 38.37 วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 43.61 ต่ำกว่าระดับชาติที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 52.22 และวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 30.47 ต่ำกว่าระดับชาติที่มีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 40.82 (โรงเรียนบ้านแปลงไฟ-ขุนคลัง, 2554, หน้า 3) ใน การคิดวิเคราะห์ข้อมูลผลเนื่องมาจากนักเรียนไม่ได้รับการเรียน การสอนได้อย่างเต็มที่อันเนื่องมาจากบุคลากรครูมีการย้ายออกเป็น จำนวนมาก ซึ่งปรากฏว่ามีบุคลากรครูย้ายออกจากโรงเรียนเป็น จำนวน 9 คน ทำให้นักเรียนขาดช่วงเวลาในการเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นเวลายาวนาน เพราะกว่าที่จะได้ครูเข้ามาทดแทนตำแหน่ง ที่ย้ายไปต้องใช้เวลานาน กล่าวได้ว่าการจัดการศึกษาสถานศึกษา

ที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ แห่งความสำเร็จ 3 ประการ คือ ประสิทธิภาพ (efficiency) ประสิทธิผล (effectiveness) ความพึงพอใจ (satisfaction) ของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) มีความจำเป็นต้องอาศัย ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจึงจะทำให้การบริหาร และการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่ พึ่งประสงค์ (โรงเรียนบ้านแปลงไฟ-ขุนคลัง, 2553, หน้า 19-20)

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาเป็น แนวทางในการพัฒนาให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิผลต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
4. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2

### สมมติฐานการวิจัย

1. ครูในสถานศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. ขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับสูง

4. ขวัญกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู  
ในสถานศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญ

### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษา  
อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทราเขต 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 215 คน ได้มาโดย  
ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 495 คน โดยเปิด  
ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p 608)  
ได้กลุ่มตัวอย่าง 215 คนจากนั้นคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตาม  
สัดส่วนประชากรในแต่ละโรงเรียนโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์  
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
ขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถาน  
ศึกษาอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม  
ศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่สถิติพื้นฐานประกอบด้วย  
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติทดสอบสมมติฐาน  
ประกอบด้วย ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและค่าถดถอยพหุคูณ

### สรุปและอภิปรายผล

1. จากผลของการศึกษาขวัญกำลังใจของครู อำเภอ  
สนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2  
โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก  
ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีจนก่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ  
ความร่วมมือ ร่วมใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเสริมสร้าง  
ความจงรักภักดี ความเข้าใจอันดีและความสามัคคีธรรมทำให้  
ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงาน ยินดีปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ  
ขององค์กร จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เชื่อมมั่นศรัทธาในองค์กรที่  
ตนปฏิบัติงาน (บุญถนอม แสงหิรัญ, 2544, หน้า 16) กอปรกับขวัญ  
กำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน การยอมรับจาก  
เพื่อนร่วมงานหมู่คณะที่ตนสังกัดอยู่ มีความเชื่อมั่นในอุดมการณ์  
ของกลุ่ม มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การมีขวัญของกลุ่มใน  
แนวทางเดียวกันจะทำให้กลุ่มของบุคคลนั้นมีขวัญในการทำงานสูง  
และมีความพึงพอใจที่จะทำงาน มีความรับผิดชอบ มีความยินดีที่จะ  
ปฏิบัติงาน (บรรยงค์ โตจินดา, 2546, หน้า 378) อีกทั้งครูใน  
สถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 2 มีขวัญกำลังใจในด้านการกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง  
ที่เป็นธรรมโดยที่ผู้บริหารมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา  
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนทุกครั้ง มีการแจ้งข้อกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ

ผลตอบแทนการทำงานให้ทราบอย่างถูกต้องและได้รับการประเมิน  
เลื่อนขึ้นเงินเดือนจากผู้ประเมินหลายคนที่น่าปราศจากอคติ  
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน  
โดยที่มีการจัดงานสังสรรค์เพื่อนันทนาการในเทศกาลพิเศษต่างๆ  
เช่น วันขึ้นปีใหม่เสมอ มีการจัดหาที่พักที่สะอาด ปลอดภัยสำหรับ  
ครูที่มีภูมิลำเนาไกลและมีห้องน้ำที่สะอาดสำหรับครูด้านสภาพ  
แวดล้อมในการทำงาน โดยมีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทเพียง  
พอและได้รับการส่งเสริมให้จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน  
เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ด้านทัศนคติในการทำงาน โดยการตั้ง  
เป้าหมายในการพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การเห็น  
ความสำคัญด้านก้าวหน้าในอาชีพของตนเองและให้ความร่วมมือกับ  
เพื่อนร่วมงานในการพัฒนางานไปสู่เป้าหมายเสมอ ด้านความ  
พึงพอใจในการทำงาน โดยการปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพตรง  
ตามความสามารถที่มีอยู่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาเสมอ  
และมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างงานอย่างเต็มที่  
ด้านการงานเป็นทีม โดยมีการประชุมเพื่อทำหนังสือแต่งตั้งคณะ  
กรรมการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ผู้บริหารรับฟัง  
ความคิดเห็นจากทุกคนในองค์กรประชุมเพื่อตัดสินใจดำเนินงานตาม  
ขอบเขตความรับผิดชอบและมีการรับรองศักยภาพในการปฏิบัติงาน  
เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดย  
ผู้บริหารปฏิบัติตนอยู่บนพื้นฐานแห่งความน่าเคารพนับถือเสมอ  
ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนและผู้บริหาร  
ให้ความยืดหยุ่นในการทำงานเสมอ ด้านเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการ  
ทำงานที่เป็นธรรม โดยสถานศึกษามีมาตรฐานการประเมินผลความ  
ก้าวหน้าการพัฒนางานตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติงานประจำปี  
มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการรายงานการจัดกิจกรรม  
โครงการที่ชัดเจนและสถานศึกษา มีการตรวจสอบแฟ้มผลงาน  
ชัดเจนโดยมีระดับเกณฑ์ ดีมาก ดี ดังนั้น ขวัญกำลังใจของครู อำเภอ  
สนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2  
จากการวิจัย จึงพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา  
อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ใน  
การเรียนการสอนของครูเพื่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานและ  
เกิดประสิทธิผลในการทำงาน ได้แก่ การจัดกระบวนการเรียน  
การสอนโดยที่ครูต้องมีแผนการสอนของตนเอง มีการวัดผลประเมิน  
ผลตลอดภาคเรียน รายวิชาที่มีผู้สอนหลายคนให้หัวหน้ากลุ่มสาระ  
ประสานงานให้การสอนเป็นไปในแนวเดียวกัน และการวัดผล  
ประเมินผลปลายภาคมีข้อสอบเพียงฉบับเดียวเท่านั้น ครูควรตั้ง

เป้าหมายคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นคุณภาพของนักเรียนที่สอนจะต้องมีคุณภาพโดยการติดตามสังเกตแนะนำสั่งสอนเป็นประจำ เข้าสอนและออกจากห้องสอนตามเวลาเพื่อสร้างนิสัยการตรงต่อเวลาให้เกิดกับนักเรียนและครูได้สอนอย่างเต็มที่ปฏิบัติงานในการสอน ครูต้องวางตัวให้เหมาะสมถูกต้องต่อนักเรียน เช่น ไม่นั่งบนโต๊ะนักเรียน ไม่พูดจาหยาบคาย และเอาใจใส่ดูแล ทั้งด้านการเรียนและสุขภาพเตรียมการสอนเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพ และนักเรียนเกิดความศรัทธาในตัวครูใช้ทักษะวิธีสอนและเทคโนโลยีทันสมัยมีใจเมตตาอดทนที่จะช่วยแก้ปัญหาสร้างนักเรียนที่มีความสามารถต่ำจัดป้ายนิเทศและการผลิตสื่อการเรียนการสอนต้องจัดป้ายนิเทศต่างๆ เช่น ป้ายนิเทศส่งเสริมด้านวิชาการหรือด้านอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอเป็นประโยชน์และทันเหตุการณ์และต้องจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนได้อย่างดีและเหมาะสมกับเนื้อหา มีความคงทนถาวรสามารถเก็บไว้ใช้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของอาจารย์ในโรงเรียนได้อีก ให้ความรู้กับนักเรียนตามกิจกรรมนักเรียนที่จัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้รวมกลุ่มกันปฏิบัติงานต่างๆ ตามความสนใจและความถนัดเพื่อเสริมประสบการณ์ด้านต่างๆ ให้กับนักเรียนนอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอนในรายวิชาต่างๆ เช่น กิจกรรมลูกเสือเนตรนารี ยุวกาชาดหรือผู้บำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมชุมชน กิจกรรมส่งเสริมอาชีพอิสระในโรงเรียน กิจกรรมส่งเสริมการเกษตร กิจกรรมส่งเสริมการสหกรณ์ กิจกรรมส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมใช้ห้องสมุด กิจกรรมกีฬา กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและอื่นๆ ครูต้องมีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง เมื่อนักเรียนขาดเรียนให้ติดตามทั้งที่โรงเรียนและที่บ้าน เมื่อนักเรียนมีความผิดร้ายแรงให้เชิญผู้ปกครองโดยผู้อำนวยการหรือผู้รักษาการลงนามแทน (โรงเรียนราชินีบูรณะ, 2554, หน้า 6-9) รวมทั้งสถานศึกษาในอำเภอสนมชัยเขตได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดผลกับนักเรียนครบ 21 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์มีผลรายงานการปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนานักเรียน จำนวน 1-3 โครงการ ต่อ 1 ภาคเรียนการศึกษาและมีการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน 1-3 ชิ้นต่อ 1 ภาคเรียนการศึกษากิจการจัดทำเอกสารประจำชั้นเรียน (แบบ ปพ. ต่างๆ) ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ รายละเอียดของเอกสารเป็นปัจจุบันมีรายงานผลการเรียนต่อผู้ปกครองแต่ละภาคเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่วมมือกันพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีการเตรียมการสอนโดยยึดแผนการเรียนที่ได้จากการวิเคราะห์หลักสูตรที่

ถูกต้อง สมบูรณ์เอาใจใส่นักเรียนในระหว่างทำการสอนโดยยึดหลักการเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน อีกทั้งกระตุ้นท้าทายให้ผู้เรียนอยากรู้ด้วยกระบวนการถาม-ตอบ ตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมในการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่าง การดูแลเอาใจใส่ต่อนักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลการอ่าน คติวิเคราะห์ การเขียนสื่อในรายวิชาที่รับผิดชอบ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย ลงชื่อปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดทุกวัน อบรมนักเรียนหน้าเสาธงตรงตามเวลาที่กำหนดเสมอ และนอกเหนือจากการสอน ท่านได้อุทิศเวลาในงานพิเศษภายในโรงเรียนอย่างเต็มที่ ดังนั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 จากการศึกษา จึงพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 คือ ด้านเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานที่เป็นธรรม ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับขวัญกำลังใจด้านเงินค่าจ้างที่เป็นธรรม ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ด้านทัศนคติในการทำงานและด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งขวัญกำลังใจทั้ง 8 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 68.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ วิถีชัย (2550,บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของขวัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ พบว่า องค์ประกอบของขวัญของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จะเห็นได้ว่า

ขวัญกำลังใจ ด้านเครื่องมือวัดผลสำเร็จในการทำงานที่เป็นธรรมเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาทั้งนี้เนื่องจากการวางมาตรฐานเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของงาน เช่น การประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน โยกย้ายตำแหน่ง ฯลฯ การสร้างมาตรฐานที่ดี และเชื่อถือได้จะก่อให้เกิดความยุติธรรมใน

การพิจารณาโดยการกำหนดมาตรฐานการประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนางานตามเป้าหมายในแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการตรวจสอบติดตามและประเมินการรายงานผลการจัดกิจกรรมหรือโครงการตามแผนปฏิบัติงานประจำปีโดยการตรวจเช็คเป็นระดับคุณภาพดีมาก ดี ปรับปรุง มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการสร้างแฟ้มผลงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีเป็นระดับคุณภาพ ดีมาก ดี ปรับปรุง มีการนำตัวผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นเกณฑ์ในการประเมินวิทยฐานะ มีการใช้กระบวนการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลแบบ PDCA (P=วางแผน, D=ลงมือปฏิบัติ, C=ตรวจสอบหลังการปฏิบัติ, A=แก้ไขข้อผิดพลาดและปรับปรุงให้ดีขึ้น) เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2546, หน้า 163-166) สอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า วิธีการหรือเครื่องมือวัดสมรรถนะของบุคคล ได้แก่ การดูจากประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้าง มีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไรเคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล การประเมินจากผลประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะคือผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องานแต่เป็นบริบทของเนื้องาน ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น ผลการสัมภาษณ์ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างคือ กำหนดคำถามไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด มีศูนย์ประเมินจะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้ การประเมินแบบ 360 degree feedback คือ การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่างๆ ตามที่กำหนด

ขวัญกำลังใจ ด้านความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา ซึ่งสมคิด บางโม (2546, หน้า 189-190) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและทรัพย์สินเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานสอดคล้องกับ พูลสุข สังข์รุ่ง

(2546, หน้า 160-161) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรของพนักงาน เจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงานตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กร มีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้วเขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจกำลังขวัญ ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น กอปรกับขวัญกำลังใจจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขต่องานที่ทำให้ซึ่งส่งผลสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานและเกิดผลลัพท์อันพึงประสงค์ขององค์กร (บุญเลี้ยง ครอบชัย, 2551, หน้า 4)

ขวัญกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งพูลสุข สังข์รุ่ง (2546, หน้า 163-166) ได้กล่าวว่าหากผู้บริหารมีการสร้างและส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนในองค์กรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการอยู่บนพื้นฐานแห่งความน่าเคารพนับถือเสมอ เข้าใจถึงความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนและพร้อมที่จะให้ความยืดหยุ่นในการทำงานให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา กระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจและช่วยเหลือในการทำงานทุกครั้ง ผู้บริหารให้คำชมเชยและยกย่องทั้งต่อหน้าและลับหลังจากผู้เกี่ยวข้องในงานที่รับผิดชอบเสมอ กอปรกับความร่วมมือในกุ่มการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคคลไม่สามารถทำตามลำพังคนเดียวได้เพราะว่าบุคคลต้องการความรู้สึกร่วมกันเป็นเพื่อนกัน ทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกไว้วางใจกัน สิ่งเหล่านี้ จะช่วยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ได้ (ปริยาพรวงศ์ อนุตรโรจน์, 2541, หน้า 141)

ขวัญกำลังใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งบรรยงค์ โตจินดา (2546, หน้า 249-250) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ ที่เป็นผลให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น ได้แก่ มีเครื่องมือและเครื่องจักรที่ทันสมัยในการทำงาน สถานที่ทำงานที่ดี สะอาด สวยงาม ใกล้เคียงความเจริญ ใกล้ศูนย์การค้า สะดวกในการคมนาคมหรือแม้แต่มีรถเมล์ผ่านหลายสาย รู้จักแบ่งงานหรือมอบหมายงานที่ทำให้คนงานทำงานอย่างเพลิดเพลิน สนุกสนาน ตลอดจนมีความพอใจในวิธีการบริหารของหน่วยงาน กอปรกับ พูลสุข สังข์รุ่ง (2546, หน้า 163-166) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น มีการจัดแผนผังองค์กรให้เห็นถึงภาพรวมขอบข่ายผู้รับผิดชอบงาน สภาพแวดล้อมมีแสงสว่างและอากาศเพียงพอ มีการจัดระเบียบห้องทำงานให้สะอาดและมีความปลอดภัย มีเครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอ และมีการจัดป้ายนิเทศความรู้

สำหรับขวัญกำลังใจด้านเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นธรรม ทั้งนี้เนื่องจากการมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ใช้ถือปฏิบัติในองค์กร ซึ่งบุคลากรคาดหวังจะได้เงินค่าตอบแทนเพิ่ม โดยจะต้องมีผลงานมากก็จะขยันทำงานมากขึ้น แต่ถ้าวางค่าตอบแทนเพิ่มไม่ได้อยู่ที่การมีผลงานมาก หรือไม่มีการเพิ่มค่าตอบแทนเพราะเป็นระเบียบตายตัวก็จะไม่ขยันทำงานเพิ่ม (Victor H.Vroom; อ้างถึงในวิเชียร วิทยาอุดม, 2551, หน้า 183-186) เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2554, หน้า 2) มาตรา 5 ระบุไว้ว่า การปรับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสม ในการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งเพิ่มไม่เกินร้อยละสิบของเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งที่ใช้บังคับอยู่ให้กระทำได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด

ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับการจัดหาที่พักที่สะอาด ปลอดภัยสำหรับครูที่มีภูมิลำเนาไกล การจัดเตรียมน้ำดื่มที่สะอาดสำหรับครู มีห้องน้ำที่สะอาดสำหรับครู มีห้องพยาบาลที่สะอาดสำหรับครู มีการจัดงานสังสรรค์เพื่อนันทนาการในเทศกาลพิเศษต่างๆ มีการศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อการท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อนประจำปี มีการศึกษาดูงานในประเทศเพื่อการพักผ่อนประจำปี สอดคล้องกับพูลสุข สังข์รุ่ง (2546, หน้า161-163) ที่กล่าวว่า ถึงแม้ว่าองค์กรจะจัดสวัสดิการต่างๆ ไว้ได้อย่างดีแล้วก็ตามแต่ยังมีคนลาออกและโยกย้ายที่ทำงาน ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ เพราะถ้าสวัสดิการดังกล่าวไม่บกพร่องสิ่งที่จะนำมาวิเคราะห์หว่าอะไรเป็นเหตุทำให้ขวัญเสียและจะหาทางบำรุงขวัญกำลังใจได้

ด้านทัศนคติในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับทัศนคติในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจด้านทัศนคติในการทำงาน ในประเด็นการมองเห็นความสำคัญด้านก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง การตั้งเป้าหมายในการพัฒนานักเรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การมองเห็นถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารนโยบายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกภูมิใจในกระบวนการบริหารงานขององค์กรและการให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนางานไปสู่เป้าหมายเสมอ ซึ่งประเด็นดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจนพอที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของครูในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 อีกทั้งสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุส่วนใหญ่ อายุ 26-35 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 57.67 สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538, หน้า 41) ที่กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ และมองโลกในแง่ดีมีแต่สิ่งที่สวยงาม ส่วนคนที่มีความอายุมากกว่ามักจะมีมุมมองโลกในความเป็นจริง มีทัศนคติที่กว้างไกล เนื่องจากผ่านประสบการณ์และเรียนรู้มากกว่า สอดคล้องกับ ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531, หน้า 2) ที่กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นความสลับซับซ้อนของความรู้สึกหรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำการใดสิ่งหนึ่งตามประสบการณ์ของบุคคลที่ได้รับมาซึ่งมีความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสิ่งแวดล้อมที่จะมาถึง

ด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานเสมอไป สอดคล้องกับ อรุณ รัชธรรม (2532, หน้า 249) ที่กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยที่บุคลากรมีความรู้สึกโดดเดี่ยวในการพยายามให้งานต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี บางครั้งระเบียบต่างๆ นโยบายและขบวนการดำเนินงานต่างๆ ไม่ได้ได้รับการปฏิบัติตามความมุ่งหมาย ขาดความร่วมมือในการทำงาน บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงพยายามวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ บุคคลที่ทำงานไม่มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ปฏิเสธที่จะยอมรับประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การใช้ข่าวสารสะท้อนกลับถูกหลีกเลี่ยงหรือขาดการประเมินผลตลอดจนสัมพันธ์ภาพโดยทั่วไปไปเกิดขึ้นโดยไม่จริงใจ ถูกปิดบังและมีความซ่อนเร้นซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเป็นผลสำเร็จที่เกิดจากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับชวรศักดิ์ ศิริมัย (2554, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของข้าราชการแต่ละบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาประเมินว่าพฤติกรรม



การทำงานของข้าราชการผู้นั้นเกิดประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมเพียงอย่างเดียวไม่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู แต่ครูต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2554, หน้า 13) ใน มาตรฐานที่ 7 กล่าวว่า ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้เกิด ประสิทธิภาพโดยที่ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนด้าน ความรู้ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและใช้ข้อมูลในการวางแผนการ จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ครูออกแบบและ การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ ครูมีการวัดและประเมินผล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษาช่วยแก้ไขปัญหาก็แก่ผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนและคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค ครูมีการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบพร้อมทั้งใช้ผล การวิจัยปรับปรุงการสอนตลอดจนจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ ได้รับมอบหมายเต็มเวลาและเต็มความสามารถ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจของครู ในสถานศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกัน นอกเหนือจากเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ทางสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ควรมีการจัดสรร งบประมาณส่งเสริมและการพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษามีการจัด เตรียมน้ำดื่มที่สะอาดสำหรับครูสถานศึกษามีห้องพยาบาลที่สะอาด สำหรับครู การศึกษาดูงานในประเทศเพื่อการพักผ่อนประจำปี มีการศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อการท่องเที่ยวเพื่อการพักผ่อน ประจำปี

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอ สนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านความทันเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างมาตรการในการส่งเสริมครู โดยให้ครู ลงชื่อปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดทุกวัน ครูอบรมนักเรียนหน้า เสาธงตรงตามเวลาที่กำหนดเสมอ นอกเหนือจากการสอนให้ครูได้ อุทิศเวลาในงานพิเศษภายในโรงเรียนอย่างเต็มที่ ครูปฏิบัติงานที่ มอบหมายได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดของโรงเรียน การจัดลำดับ

ความสำคัญก่อนหลังพร้อมทั้งคำนวณเวลาที่จะใช้ทำงานให้เสร็จ ตามเวลาที่กำหนด จัดสรรเวลาในการบันทึกสมุดประจำตัวนักเรียน ที่เป็นปัจจุบัน จัดสรรเวลาในการทำบัญชีเรียกชื่อนักเรียนให้ที่เป็น ปัจจุบันและการวางแผนการสอนในรูปแบบต่างๆ ให้ครบตามเวลา ที่กำหนด

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจของครูทุกอำเภอ ในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

2) ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูทุก อำเภอในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

3) ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูทุกอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

4) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบ คีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาหาแนวทาง ในการบำรุงขวัญกำลังใจของครู

5) ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นที่นอกเหนือจากขวัญ กำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นข้อมูล สารสนเทศในการวางแผนพัฒนางานบุคคลให้มีประสิทธิผลมาก ยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). **ค้นคว้าค้นคิด : กรอบความคิด วาระการวิจัยแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : ชัดเชส มีเดีย.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ** [ออนไลน์]. เข้าถึงข้อมูลวันที่ 9 มีนาคม 2555. จาก <http://compe tency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- ชุมพล พงษากลาง. (2548). **ขวัญกำลังใจของบุคลากร ที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระยุทธ สิงห์ศิลป์. (2550). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ขวัญกำลังใจกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ หนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- นิศราภรณ์ ศรีพล้ง. (2548). การศึกษาขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2546). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บุญถนอม แสงหิรัญ. (2544). การศึกษาขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญเลี้ยง ครอบชัย. (2551). ขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และจังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559. (2555). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2554, 30 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 128 ตอนที่ 21ก.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2546). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : พัทธอักษร.
- ภรณ์ อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี.
- โรงเรียนบ้านแปลงไฟ-ขุนค้ำ. (2554). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา (O-Net). ฉะเชิงเทรา : โรงเรียนบ้านแปลงไฟ-ขุนค้ำ.
- โรงเรียนราชินีบูรณะ. (2554). คู่มือครู แนวปฏิบัติสำหรับข้าราชการครู. นครปฐม : โรงเรียนราชินีบูรณะ.
- วิเชียร วิทยอดม. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษา.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. 2531. เจตคติ. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนา.
- สมคิด บางโม. (2546). ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (2554). ทิศทางการพัฒนาการศึกษา. ฉะเชิงเทรา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
- สุพจน์ ทราญแก้ว. (2545). การวัดผลการปฏิบัติงาน. เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2550). ก้าวเข้าสู่การเลื่อนวิทยฐานะครู (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- อรุณ รัชธรรม. (2532). การพัฒนาองค์กร แนวคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- Krejcie, Robert. V.,& Daryle W. Morgan. (1970). Determining Size for Research Activities. Education and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.