

บทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร
โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย

Roles of Administrators to Encourage Morales in the Teacher and Educational
Personnels Peformances of Princess Chulabhorn Science High Schools

ปิยนุช แหวนเพชร¹

Piyanut Waenphet¹

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี¹

Princess Chulabhorn Science High School Phetchaburi Princess Chulabhorn Science

High School Phetchaburi¹

E-mail: ¹piyanut.w@pccphet.ac.th

Retrieved 7-08-2024; Revised 29-08-2024; Accepted 30-08-2024

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย (2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 97 คน โดยสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และใช้การทดสอบความแปรปรวนด้วย One-Way ANOVA ผลการวิจัย พบว่า (1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เปรียบเทียบตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูรู้สึกมีความรักและผูกพันกับองค์กรและมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหาร ขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

Abstract

The purposes of this research were (1) to study roles of administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High Schools (2) to compare roles of administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High Schools by sex, working experience and academic standing. And (3) to study the suggestions of roles of administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High Schools. This research was a quantitative research. The samples were teachers and educational personnels of Princess Chulabhorn Science High Schools, Academic Year 2022, there were 97 by simple random sampling. The research tool was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test and F-test. The results showed that (1) the overall of roles administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High School was at a high level. (2) The comparative analysis of roles administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of princess chulabhorn science high schools were found that; (a) Classified by sex in general and in each area was not different. (b) Classified by overall and individual working experiences was not different. And (c) classified by academic standing as a whole and each aspect was not different. (3) The suggestion about roles of administrators to encourage morales in the teachers and educational personnels performances of Princess Chulabhorn Science High Schools, administrators should regularly encourage morales to make them feel loved, closely connected to the organization, have good morales and encouragement in their works, and raise more passions in advancement.

Keywords: Roles of administrators, morales, teacher and educational personnels performances

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกทั่วโลก จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา, 2560) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนที่เป็นสมาชิกทางสังคม การบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถที่จะบริหารและดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาสู่เป้าหมายและความสำเร็จ การใช้ทรัพยากรการบริหารในการดำเนินการโดยทั่วไปมี 4 ปัจจัยคือ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ บุคลากร โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ต้องมีการวางแผนหรือดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จลุล่วงไปอย่างมีคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2549)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งผู้บริหารจะต้องบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้งานทุกฝ่ายดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และการทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อการความเจริญก้าวหน้า รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2546)

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับบุคลากรในทุกองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรการศึกษาหรือสถานศึกษา บุคลากรทุกภาคส่วนล้วนมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ หากผู้บริหารต้องการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายขององค์กร รวมไปถึงทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ของหน่วยงานอีกด้วย (Devis อ้างถึงในวัชรินทร์ เหลืองนวล, 2555) ขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีศักยภาพ

โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ในลักษณะของโรงเรียนประจำ เป็นการกระจายโอกาสให้กับผู้มีความสามารถพิเศษที่มีกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ เพื่อพัฒนานักเรียนผู้มีความสามารถพิเศษด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไปสู่ความเป็นนักวิจัย นักประดิษฐ์ นักคิดค้นด้านคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีความสามารถเทียบเคียงนักวิจัยชั้นนำของนานาชาติ (กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค, 2561) ซึ่งการขับเคลื่อนให้พันธกิจของ

โรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญ คือ บุคลากรที่จะต้องเสียสละและทุ่มเทในการทำงาน ในขณะที่ภาระงานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยค่อนข้างมากกว่าโรงเรียนทั่วไป ดังนั้น การปฏิบัติงานของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงตามพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องอาศัยบุคลากรเป็นกำลังสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถแล้วยังจำเป็นจะต้องมีศิลปะในการบริหารบุคลากร โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ครูและบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นด้วย เพราะถ้าขวัญและกำลังใจไม่ดีอาจส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนและเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสบการณ์การทำงานและวิทยฐานะ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย

การทบทวนวรรณกรรม

บทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารตำราที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร สรุป 5 ด้าน คือ 1) การให้ความยอมรับนับถือ 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) การสร้างความสัมพันธ์อันดี 5) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

1. การให้ความยอมรับนับถือ

วรารัตน์ จันลาโสม (2563) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความคุ้นเคย ความสนิทสนมความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ธนภุต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจและความไว้วางใจและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

เกียรติคุณ อันทรรณ (2552) กล่าวถึง การได้รับการยอมรับนับถือว่า คือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ เช่น ได้รับคำชม คำแนะนำชี้แจง ได้รับความไว้วางใจ การดูแลเอาใจใส่ ผู้บังคับบัญชายอมรับเกี่ยวกับความคิดเห็น ความรู้ความสามารถ และยอมรับมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การให้ความยอมรับนับถือ คือ ผู้บริหารยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ไว้วางใจในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ยกย่อง ชื่นชมการทำงาน ส่งเสริมความสามารถทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2. การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พเยาว์ หมอเล็ก (2560) กล่าวว่า ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าเดิม การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาและดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มพูนทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ (2565) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ผู้บริหารให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่างยุติธรรม สนับสนุนให้ศึกษาต่อในคุณวุฒิที่สูงขึ้น ให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน

3. การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อัญชลี โพธิ์ทอง (2551) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการที่ดี หมายถึง ให้ประโยชน์แก่กุลนอกเหนือไปจากเงินเดือน ค่าจ้าง

ธนกฤต ศาสตราโชติ (2563) กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับที่ได้จากการปฏิบัติงาน ตลอดจนสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์ (2565) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ มีสวัสดิการที่ดี ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ ของราชการ ได้รับเบี้ยเลี้ยงอย่างเหมาะสม

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ผู้บริหารให้เงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ให้ความสะดวกสบายต่อการเบิกจ่ายสวัสดิการรัฐอื่น ๆ

4. การสร้างความสัมพันธ์อันดี

พเยาว์ หมอเล็ก (2560) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกันในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

ธนกฤต ศาสตราโชนิต (2563) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานหมายถึง การแสดงออกทางกิริยา วาจาหรือการแสดงท่าทีซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) กล่าวว่า ความสัมพันธ์อันดี หมายถึง การความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทำให้มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ได้รับการปฏิบัติอย่างสุภาพทั้งในการพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดี คือ ผู้บริหารทำให้ครูและบุคลากรมีความสุขและรู้สึกพอใจในการทำงาน พูดคุยและให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานหรือเรื่องอื่น ๆ ทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติอย่างสุภาพ ทั้งการพูดจาและการปฏิบัติอื่น ๆ มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษา

5. การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

พเยาว์ หมอเล็ก (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ห้องปฏิบัติงาน ห้องบริการต่าง ๆ ที่มีความสะดวกสบาย ตลอดจนวัสดุ ครุภัณฑ์ในการทำงาน และปริมาณงานที่มีความสอดคล้องกับชั่วโมงการปฏิบัติงาน และจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

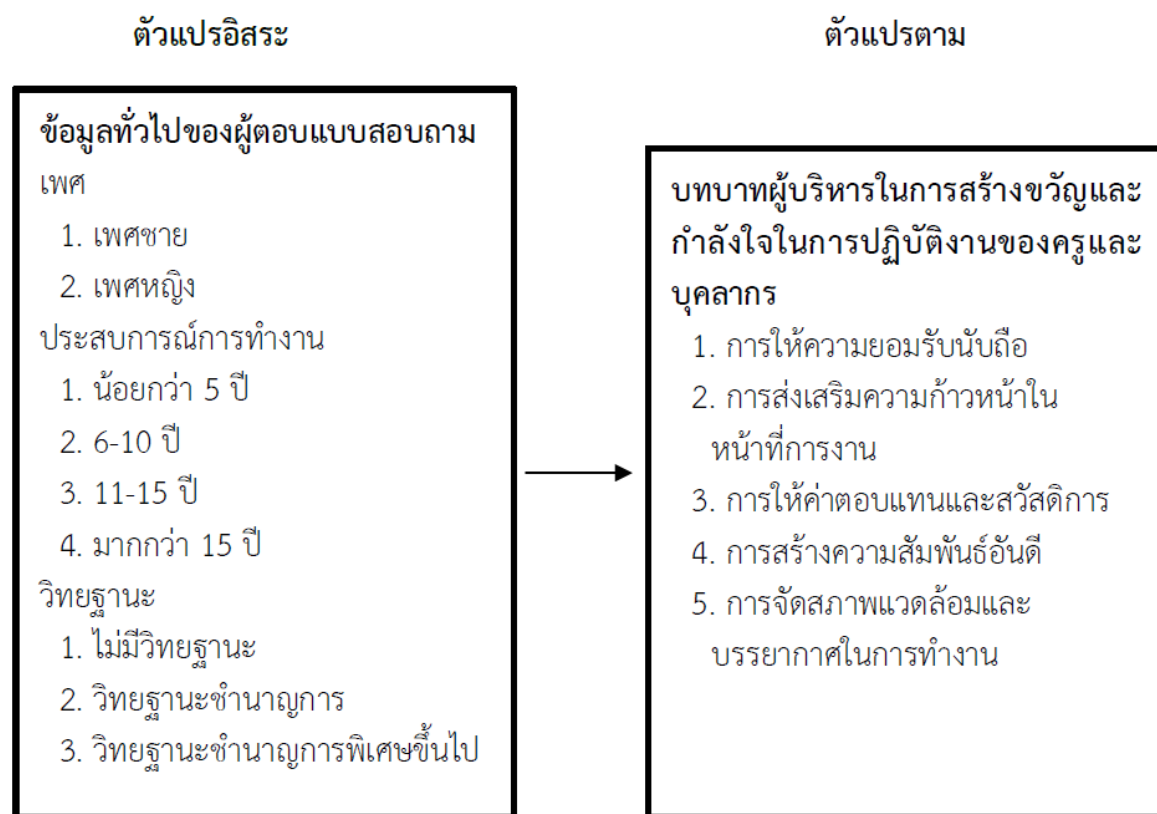
วรารัตน์ จันทาโสม (2563) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในหน่วยต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

ชาคริสต์ เลิศเตชะจิรานนท์ (2565) กล่าวว่า สภาพการทำงานและบรรยากาศในการทำงานหมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน คือ ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงปริมาณงานสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน จัดสรรและกระจายงานเหมาะสม จัดหาวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์สำหรับการปฏิบัติงานเอื้อต่อทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Herzberg และ Maslow (สุขุมล ทรัพย์ดีมงคล, 2553) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความยอมรับนับถือ 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) การสร้างความสัมพันธ์อันดี 5) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ดังรูป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากร โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 130 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากร โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี ปีการศึกษา 2566 ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลาก ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความยอมรับนับถือ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้าน

การสร้างความสัมพันธ์อันดี และด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประยุกต์ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Opened Ended Question) ให้เขียนตอบ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อประมวลและหาค่าทางสถิติโดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยจำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม นำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินโดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เพชรบุรี ทั้งภาพรวมรายด้านและรายข้อ จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test ประสิทธิภาพทำงาน และวิทยฐานะ ใช้สถิติทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) F-test

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในลักษณะความเรียง

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย สรุปผล ดังนี้

1. การศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รองลงมาคือด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้ความยอมรับนับถือ

2. การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย จำแนกตามตัวแปร เพศ ประสิทธิภาพการทำงาน และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย พบว่า ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูรู้สึกมีความรักและผูกพันกับองค์กร และมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน โดยการยกย่องชื่นชมในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงการให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากการให้ค่าตอบแทน นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามงาน ประชุมและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานจากครูและบุคลากรสม่ำเสมอ เพื่อช่วยวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งควรมีการบริหารภาระงานให้เหมาะสม และควรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย อภิปรายได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ความคิดเห็นของครูและบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารครูมีบทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรอยู่เสมอ ทั้งด้านการให้การยอมรับนับถือ ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีและด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิษฐ์พล รอบจังหวัด (2562) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับปิยสุดา พะหลวง (2564) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของฝาริต หมั่นหลี่ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอติปัตย์ อเนกบุญ (2566) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ตามตัวแปรเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตัวแปรตามเพศ พบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยงานวิจัยของเศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561) ที่ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูที่มีเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน

3. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยสุตา พะหลวง (2564) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของผาโรจน์ หนั้นหลี่ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจ การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ พบว่า ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน

4. ความคิดเห็นของครูและบุคลากรต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย ตามตัวแปรวิทยฐานะ พบว่าครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอานัส รุ่งวิทยพันธ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับประกิจ ขอบรู้(2562) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน

5. ผลการจากการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารณราชวิทยาลัย มีการเสนอแนะให้ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูรู้สึกมีความรักและผูกพันกับองค์กร และมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทั้งด้านการยกย่องชื่นชม รวมถึงการให้ขวัญและกำลังใจในการให้ค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ผู้บริหารมีการตรวจเยี่ยม นิเทศ ติดตามงาน ประชุมและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานจากครูและบุคลากรสม่ำเสมอ รวมถึงควรมีการบริหารภาระงานให้เหมาะสม และควรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม สอดคล้องกับแนวคิดของอัญชลี โพธิ์ทอง (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง มีการกำหนดสัดส่วนและมาตรฐานของงานที่เหมาะสม ผู้บริหารควรมีการชมเชยให้รางวัล ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามผลการปฏิบัติงานและความสามารถ เป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน จัดสวัสดิการที่ดีให้ประโยชน์แกือกุณนอกเหนือไปจากเงินเดือน ค่าจ้าง และผู้บริหารควรสำรวจดูสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม จะช่วยให้ขวัญของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีวิธีหรือแนวทางในสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากรในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและงานมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความพร้อม สะดวก ปลอดภัย ทำให้ครูและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมครูและบุคลากรในด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้การดำเนินงานและการประสานงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครูและบุคลากร โดยสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารด้านการให้ความยอมรับนับถือแก่ครูและบุคลากรในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้านการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กลุ่มโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค. (2561). หลักสูตรโรงเรียนวิทยาศาสตร์ภูมิภาค ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

พุทธศักราช 2554 ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2561. เข้าถึงได้จาก: <https://www.pccm.ac.th/2020/home/article/100248/course-primary-2554-2561>.

- เกียรติคุณ อันสุพรรณ. (2552). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในระบบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ณัฐนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธนกฤต ศาสตราโชติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แอล.ที.เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพมหานคร.
- ปิยสุดา พะหลวง. (มกราคม-มิถุนายน 2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 9(1), 89 - 99.
- ผาริต หมั่นหลี่. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- เพียว หน่อเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจังหวัดยะลา. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2549). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วรรัตน์ จันลาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

- วชิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2563). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วัชรินทร์ เหลืองนวล. (2555). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- เศวต สิมประดิษฐ์พันธ์ (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล. (2553). มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรเขตพื้นที่ 21. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- อธิปัตย์ อเนกบุญ. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(2), 385 - 396.
- อัญชลี โพธิ์ทอง. (2551). การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน: ภาควิชาการบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อานัส รุ่งวิทย์พันธ์. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสงขลา เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.