



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
Morale in Job of The Teacher in Narathiwat Primary Educational
Service Area Office 3

พินีภรณ์ หงษ์สามารถ
Pineeporn Hongsamart

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for
the Master of Education Master's Project in Educational Administration
Hatyai University

2559



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
Morale in Job of The Teacher in Narathiwat Primary Educational
Service Area Office 3

พินีภรณ์ หงษ์สามารถ
Pineeporn Hongsamart

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for
the Master of Education Master's Project in Educational Administration
Hatyai University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Copyright of Hatyai University

ชื่อสารนิพนธ์:	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3
ชื่อผู้วิจัย:	นางพินิจรัตน์ หงษ์สามารถ
สาขาวิชา:	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา:	2559
คำสำคัญ:	ขวัญและกำลังใจ, ข้าราชการครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม ภายใต้ขอบข่ายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่นับถือศาสนาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Master Project Title: Morale in Job of The Teacher in Narathiwat Primary

Educational

Service Area Office 3

Researcher: Mrs. Pineeporn Hongsamart

Major Field: Educational Administration

Academic Year: 2016

Keyword: Morale in job, Teacher

Abstract

This research aims to study and compare the level of morale in the performance of teachers under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 divided by gender, age, religion and origin. The scope of morale in the performance of teachers consists of six aspects: (1) working conditions, (2) career progression, (3) engagement to the organization, (4) interpersonal relationships, (5) employment stability, and (6) workfare. The samples consist of 285 teachers in schools under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 in 2011, obtained by Two - Stage Random Sampling. The employed research instrument for data collection was a five-level scale questionnaire with the reliability value of the whole questionnaire equal to .87. The statistics used for data analysis were percentage, average, and standard deviation, T-Test and statistical test value F (F-Test), a one-way analysis of variance and test different pairs of Scheffe method.

The research findings were as follows: (1) Morale in the performance of teachers in under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3 as a whole, and all aspects are in high level. The career progression has the highest average, followed by the working conditions and interpersonal relationships. The lowest average is employment stability. (2) The comparison of morale in the performance of teachers by gender, age, education, religion and origin were found that: (2.1) teachers in different gender, as a whole had no different in morale in the performance. When considering each aspect, found that in employment stability aspect, teachers were encouraged to work differently which there were statistically significant at the .05 level. (2.2) teachers who had different educational background, overall had no

difference in a morale of working and there was no difference in all aspects. (2.3) teachers who had different religion background had a slightly difference morale in their working which the overall was statistically significant at the .01 level. When considering the individual aspect, found that the working conditions, career progression and workfare, teachers had a slightly difference morale in their work which the overall was statistically significant at the .01 level. The engagement to the organization and interpersonal relationships aspect, teachers had a difference in morale in the performance of their work which there were statistically significant at the .05 level while employment stability aspect had no difference in morale in their working. (2.4) teachers of different ages had a difference morale in their working which the overall was statistically significant at the .01 level and when considering each aspect, found that in career progression, interpersonal relationships, employment stability and workfare aspect, teachers had a difference morale in their working which the overall was statistically significant at the .01 level. As well as working conditions and engagement to the organization aspect, teachers were encouraged to work differently which there were statistically significant at the .05 level. (2.5) teachers whose has different origin (hometown) overall had a different morale in performance of their work and in employment stability aspect, the difference was statistically significant level. 05.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณา และการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา จรจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ช่อลดา พันธุ์เสนา อาจารย์ที่ปรึกษารวม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะตลอดจนพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องในการทำสารนิพนธ์นี้ตลอดมา ด้วยความเอาใจใส่ และเมตตาต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมาเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความรู้และคำแนะนำที่ดีตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในสถาบันแห่งนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ (1) นางมริย๊ะ ปูเต๊ะ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ (2) นายธวัช แซ่อำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2 (3) นายนิพัฒน์ มณี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3 ที่ได้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ ผู้บริหารโรงเรียน และคณะครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่ปฏิบัติงาน ในปีการศึกษา 2554 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี คุณประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์นี้ขอมอบแต่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พินิภรณ์ หงษ์สามารถ

10 เมษายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(10)
สารบัญภาพประกอบ.....	(12)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ.....	7
ขอบข่ายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	24
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 3.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย.....	31
3 วิธีการวิจัย.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือในการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
สรุปผลการวิจัย.....	54
อภิปรายผลการวิจัย.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	59
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	67
ประวัติผู้วิจัย.....	82

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	35
2 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม.....	41
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	43
4 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามเพศ.....	44
5 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตาม วุฒิมัธยมศึกษา.....	44
6 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตาม ศาสนา.....	45
7 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามอายุ...	46
8 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	47
9 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	48
10 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	48
11 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	49
12 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	49
13 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	50
14 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	50
15 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตาม ภูมิลำเนาเดิม.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยภาพรวม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม เป็นรายคู่.....	53
17 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	53
18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3.....	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำโดยต่อเนื่องในทุกด้านพร้อมๆ กันและต้องเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เปลี่ยนสังคม เปลี่ยนพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมาย ในบรรดาทรัพยากรบริหารอันได้แก่ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, น.1)

บุคคลที่มีความสำคัญในการสร้างรากฐานการศึกษา คือ “ครู” คำว่าครูนั้นมีความหมายที่ยิ่งใหญ่ เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างรากฐานของประเทศ และเป็นกลไกหรือเครื่องจักรมนุษย์ที่จะนำพาประเทศไปยังทิศทางที่ต้องการ “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒” มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ได้ให้ความหมายของครูว่า “ครู” หมายถึงบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547, น.6)

พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดนราธิวาส ปัตตานี และยะลา เป็นพื้นที่ที่มีความเฉพาะ และมีสภาพปัญหาที่แตกต่างไปจากภูมิภาคอื่นของประเทศ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองการปกครอง เป็นปัญหาที่ละเอียดอ่อนที่มีพื้นฐานมาจากความไม่เข้าใจ ความหวาดระแวง รวมทั้งความรู้สึกแตกต่าง ความไม่เข้าใจในเรื่องของศาสนา และวัฒนธรรม ในส่วนของสถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ของประเทศไทย เป็นเหตุการณ์รุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันเนื่องมาจากปัญหาความขัดแย้ง มีเหตุการณ์ลอบทำร้ายเจ้าหน้าที่รัฐ วางเพลิง วางระเบิด ความเคลื่อนไหวนี้ต้องการจะแบ่งแยกดินแดน เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานหลายทศวรรษแล้ว แต่เหตุการณ์ความไม่สงบเริ่มจะรุนแรง และบานปลายขึ้นอีกหลังจากวันที่ 4 มกราคม 2547 เหตุการณ์ความรุนแรง ทั้งเผาโรงเรียนในจังหวัดนราธิวาส ถึง 20 แห่ง ปล้นปืนจากกองพันพัฒนาที่ 4 ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ อ.เจาะไอร้อง จ.นราธิวาส และสังหารทหารไปถึง 4 นาย หลังจากนั้นเหตุการณ์ต่าง ๆ เริ่มปะทุรุนแรงขึ้นมาอีกครั้ง และทวี

ความรุนแรงทั้งเหตุการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวเอง คนรอบตัว หรือแม้แต่ตัวครูซึ่งเป็นบุคคลที่ปราศจากอาวุธที่จะต่อสู้กับใคร ทั้งชีวิตถือแต่ซอโลกกับปากกา คอยแนะนำสั่งสอนเด็ก ๆ ให้เป็นคนดีในสังคม

เหตุการณ์หลาย ๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับครูในจังหวัดนราธิวาส ล้วนแต่เป็นการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าทางการศึกษา เหตุการณ์สะเทือนขวัญที่ดังไปทั่วประเทศของครูหญิงหลังในโรงเรียนบ้านกุยงลิ้อปะ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส มีชาวบ้านกลุ่มใหญ่ได้บุกเข้าจับตัวนางสาวจุฬาลง ปงกันมุล และนางสาวสินีนาฏ ถาวรสุข สองครูสาวชาวไทยพุทธ จากโรงเรียนบ้าน กุยงลิ้อปะ ไปไว้ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห่างไปจากโรงเรียน 300 เมตร เป็นตัวประกันเพื่อกดดันให้เจ้าหน้าที่ปล่อยตัวสองผู้ต้องหาที่ถูกจับในช่วงเช้า ระหว่างนั้นมีกลุ่มชายฉกรรจ์ 3 - 5 คน บุกเข้าไปใช้ไม้ทุบตีครูผู้หญิงทั้ง 2 คน บริเวณศีรษะ ใบหน้า และลำตัว จนบาดเจ็บสาหัสโดยเฉพาะ "ครูจุฬาลง" อาการปางตาย แพทย์ระบุว่าแม้แต่ปฎิหาริย์เท่านั้นที่จะช่วยได้ เหตุการณ์บ้านกุยงลิ้อปะ ส่งผลกระทบกระเทือนจิตใจของกลุ่มครูภาคใต้อย่างหนัก ครูหลายร้อยคนแสดงเจตจำนงขอย้ายออกจากพื้นที่เพราะไม่มั่นใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน โรงเรียนในจังหวัดนราธิวาสนับ 100 แห่ง ประกาศหยุดการเรียนการสอนไม่มีกำหนด มติชนรายสัปดาห์วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 ปีที่ 26 ฉบับที่ 1345 จากนั้น 2 มิถุนายน 2552 ยิงครูผู้หญิง 2 คน คือ นางวารุณี นวะระกะ ครูโรงเรียนบ้านริแฉง และนางอัจฉราพร เทพศร ครูโรงเรียนบ้านดุษงยอ ทั้ง 2 โรงเรียนอยู่ในอำเภอจะแนะ ที่สะเทือนใจมากไปกว่านั้น นางอัจฉราพร กำลังตั้งครรภ์ 8 เดือน ก็ต้องมาดับสูญลงไปด้วยน้ำมือโจร อีกเหตุการณ์ที่ไม่มีใครคาดคิดว่าจะเกิด เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2553 เกิดเหตุระเบิดศาลาที่พักภายในโรงเรียนบ้านลูโบ๊ะเยาะ อำเภอเจาะไอร้อง จากเหตุการณ์ครั้งนี้ส่งผลให้ทหารพรานบาดเจ็บถึง 3 นาย แต่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับครูไม่ได้มีเพียงเท่านี้ หรือมีที่ท่าว่าจะหยุดเพียงเท่านี้

เพราะเหตุใดครูถึงตกเป็นเหยื่อของโจรบ่อยครั้ง หลายคนคงอาจจะเคยได้ยินได้ฟังว่าสาเหตุที่กลุ่มคนร้ายต้องยิงครู เพราะครูเป็นเป้าหมายอ่อนแอ ไม่มีอาวุธ จึงง่ายต่อการก่อเหตุ และยังคงเดินทางในเส้นทางสายซ้ำ ๆ กันทุกวัน จึงวางแผนประทุษกรรมได้ง่าย แต่นั่นเป็นเพียงเหตุผลพื้น ๆ เนื่องจากความจริงในพื้นที่ยังมีมากกว่านั้น พล.ท.นันทเดช เมฆสวัสดิ์ อดีตผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการพิเศษภาคใต้ กล่าวว่า “ครูเป็นตัวแทนรัฐไทย สอนหนังสือไทย ขบวนการที่มีอุดมการณ์แบ่งแยกดินแดนจึงต้องยิงครูซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของรัฐไทย และไม่ให้ครูเข้ามาสอนหนังสือไทยให้กับเด็กมุสลิม เป็นแนวคิดเชิงชาตินิยมที่ว่าคนในพื้นที่ต้องเรียนศาสนาและใช้ภาษาท้องถิ่นเท่านั้น ซึ่งแนวคิดเชิงชาตินิยมนี้ก็เหมือนใจการปลุกกระดมอย่างหนึ่งของขบวนการแบ่งแยกดินแดน ” พล.ต.สำเริง ศรีหรั่ง รองผู้อำนวยการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และอดีตรองแม่ทัพภาคที่ 4 ให้ความเห็นว่า “สำหรับครูนั้น จัดเป็นเป้าหมายที่กว้าง เพราะมีอยู่ทุกพื้นที่ และถ้ายิงครูไม่ได้ก็ยังสามารถประทุษร้ายเจ้าหน้าที่ชุดคุ้มครองครู เช่น ลอบวางระเบิด หรือซุ่มยิง ซึ่งส่งผลในแง่สัญลักษณ์คล้ายคลึงกัน ขบวนการจะทำอะไรเขาจะนึกถึงงานมวลชนเป็นหลัก อย่าลืมนะครูที่ถูกยิงเป็นไทยพุทธ

เกือบ 100% เมื่อครูพุทธถูกยิง ย่อมทำให้เกิดความแตกแยกระหว่างศาสนา คนก็จะหวาดระแวงกัน สร้างบรรยากาศความตึงเครียดในพื้นที่ ยิ่งไปกว่านั้นทุกครั้งที่มีการยิงครู ยังส่งผลให้สมาพันธ์ครู ออกมาเคลื่อนไหว และการเคลื่อนไหวกดดันของสมาพันธ์ครูก็ไม่ได้พุ่งเป้าไปที่ขบวนการ แต่พุ่งเป้าไปที่การเรียกร้องให้รัฐบาลลงมาจัดการ การยิงครูเป็นการสร้างความหวาดกลัวในวงกว้าง เพราะสื่อมักจะโหมรายงานข่าว ซึ่งนอกจากจะทำให้บรรยากาศในพื้นที่ดูอันตรายมากขึ้นแล้ว ยังเป็นการกดดันให้ครูพุทธขอย้ายออกนอกพื้นที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลให้ครูพุทธเหลือน้อยลง และการเรียนการสอนของโรงเรียนสายสามัญก็จะมีปัญหา” ทำไม่กลุ่มป่วนใต้ต้องยิงครู (สำนักข่าวอิศรา, 2554)

จากสภาพปัญหาและตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ ทำให้ครูต้องเผชิญกับสภาวะความเครียดทางอารมณ์ อาจทำให้ขาดความมั่นใจต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ท้อแท้ ไม่มีสมาธิในการปฏิบัติงาน เสียขวัญและกำลังใจ เมื่อครูขาดขวัญและกำลังใจอาจก่อให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ส่งผลให้ครูในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ทำเรื่องขอย้ายออกนอกพื้นที่ ปีการศึกษา 2552 มีข้าราชการครูทำเรื่องขอย้าย 308 คน ปีการศึกษา 2553 มีข้าราชการครูทำเรื่องขอย้าย 229 คน และปีการศึกษา 2554 มีข้าราชการครูทำเรื่องขอย้าย 242 คน (ฝ่ายบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 วันที่ 4 พ.ย.2554) นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของเด็กนักเรียนก็จะตกต่ำตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษา และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการผลิตและการใช้ครู ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหารเพื่อให้ครูลดความรู้สึกหวาดระแวง เกรงกลัวภัยร้าย สร้างความรู้สึกให้สนุกกับงาน มีขวัญกำลังใจที่ดีที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม

สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 และในสามจังหวัดชายแดนใต้ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหารเพื่อให้ครูลดความรู้สึกหวาดระแวง เกรงกลัวภัยร้าย สร้างความรู้สึกให้สนุกกับงาน มีขวัญกำลังใจที่ดีที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 75 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 1,094 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 285 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.608 - 609) และดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ในด้านสภาพการทำงาน ความก้าวหน้า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของข้าราชการครู ประกอบด้วย

3.1.1 เพศ แบ่งเป็น

3.1.1.1 เพศชาย

3.1.1.2 เพศหญิง

3.1.2 อายุ แบ่งเป็น

3.1.2.1 20 - 30 ปี

3.1.2.2 31 - 40 ปี

3.1.2.3 41 ปีขึ้นไป

3.1.3 วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น

3.1.3.1 ปริญญาตรี

3.1.3.2 ปริญญาโท

3.1.4 ศาสนา แบ่งเป็น

3.1.4.1 พุทธ

3.1.4.2 อิสลาม

3.1.5. ภูมิลำเนาเดิม แบ่งเป็น

3.1.5.1 สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3.1.5.2 จังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้

3.1.5.3 จังหวัดอื่น ๆ ในภาคอื่น

3.2 ตัวแปรตาม คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 6 ด้าน

ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านสภาพการทำงาน (Working Condition)

3.2.2 ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

3.2.3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (Division)

3.2.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal)

3.2.5 ด้านความมั่นคงในงาน (Job Security)

3.2.6 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน (Welfare)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประทุษร้าย หมายถึงความว่า ทำร้ายร่างกาย, ทำอันตราย, ทำให้บาดเจ็บ **Example:** เขาถูกประทุษร้ายจากน้ำมือของพวกผู้ร้าย

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

ประชากร หมายความว่า จำนวนคนทั้งหมดในพื้นที่แห่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หรือในขณะหนึ่ง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
2. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

1. ความหมายของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, น.169) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า เป็นสิ่งที่ไม่เป็นตัวตน เชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญบิน ทำให้คนนั้นได้รับผลร้ายต่าง ๆ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.135) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น เป็นต้น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติให้บรรลุจุดหมายและอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญไม่ดีก็พบจากความท้อแท้ เพื่อง่ายขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงาน

จอห์น เอส กลิล ลอร์ด แอนด์ เดวิด อี เกรย์ (Rord & Gray, 1969, p.163 อ้างถึงในเมตตา คันธา, 2545, น.9) ได้ให้คำจำกัดความว่า “ขวัญ” คือสัมพันธภาพของบุคคลและกลุ่ม ขวัญเป็นดรชชนิดที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลมีความพึงพอใจแรงจูงใจ โดยสร้างพฤติกรรมตามพลังการจูงใจภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของคนในกลุ่ม ขวัญก็จะมีอยู่ได้เมื่อบุคคลคิดว่าตนเองเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่ง และ

ขณะเดียวกันก็คิดว่ากระบวนการเดียวกันของกลุ่ม จะทำให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มได้

เดล โยเดอร์ (Yoder, 1959, อ้างถึงใน กฤตกร ชลวิสุทธิ, 2544, น.9) ได้ให้ความหมายของขวัญที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานว่า

1. ขวัญ คือ ท่าทีทางจิตใจ ความรักหมู่คณะ
2. ขวัญทำหน้าที่ก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อผลผลิต คุณภาพ ค่าใช้จ่าย ความร่วมมือ วินัย ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม และความสำเร็จลักษณะต่าง ๆ
3. ขวัญ อยู่ที่จิตใจ ทัศนคติ และอารมณ์ของบุคคลแต่ละคน และปฏิกริยาของกลุ่ม
4. ขวัญ กระทบกระเทือนโดยตรงถึงคนงานและฝ่ายบริหาร โดยทางอ้อมส่งผลกระทบต่อลูกค้าและชุมชน
5. ขวัญ กระทบต่อความตั้งใจในการทำงานและความร่วมมือ

โจเซฟ บี คิงบิวรี (Kingsbury, 1957, p.78, อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ, 2548, น.7) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญเปรียบเสมือนกำลังใจภายในองค์กรที่จะส่งเสริม หรือเร้าใจลูกจ้างทั้งหมด ให้มีความเต็มใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน กำลังใจ หรือทัศนคติของพวกลูกจ้างนี้นับว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าเครื่องมือเครื่องใช้หรือเทคนิคต่าง ๆ

เมตตา คันธา (2545, น.9) ได้สรุปไว้ว่า ขวัญก็คือ ความรู้สึก ความตั้งใจ และแรงจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้หมู่สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ และมานะบากบั่น โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป้าหมายกลุ่ม สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปว่า ขวัญและกำลังใจ คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะอารมณ์ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งทำงานด้วยความพยายาม และความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้น บรรลุวัตถุประสงค์

2. ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจได้ถูกกล่าวไว้ในแนวทางคล้าย ๆ กัน ดังนี้

เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542, น.9) การบริหารงานที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษนั้นถือว่าขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี ในการทำงานร่วมกันของหมู่สมาชิก ขวัญกำลังใจจึงเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่องาน นักวิชาการที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องขวัญกำลังใจ ต่างมี

ความเห็นสอดคล้องกันว่าถ้าปราศจากขวัญกำลังใจที่ดีแล้ว บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานนั้น จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนานนั้นย่อมจะเกิดขึ้นไม่ได้ นอกจากนั้นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เป็นปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีก เช่น การมีผู้นำที่มีความสามารถ การมีปัจจัยเทคนิค การผลิตต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยเสริมให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะทำงานร่วมกันในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง สิ่งเหล่านี้จะเป็นหลักประกันให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเหล่านั้นร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นระยะเวลาอันยาวนาน พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, น.229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ และองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ
4. ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
5. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
6. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
7. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
8. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

วัฒนา มหิพันธ์ (2544, น.12) ให้ความเห็นเห็นว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็ย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อม และหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก ฟลิปโป (Flippo, 1967, p.416 อ้างถึงใน วิสา โรจน์รุ่ง สัตย์, 2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในลักษณะเดียวกันว่า ขวัญดีจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้มีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อองค์กร และเกื้อหนุนให้กฎระเบียบ ข้อบังคับ บังเกิดผลในด้านการควบคุม ความประพฤติของผู้ปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย มีศีลธรรมอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับหมู่คณะ และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้การมีขวัญดียังเกื้อหนุน และจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และขวัญที่ดียังทำให้เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่อีกด้วย สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งล้วนต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิด

ความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาก็คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ

บาร์นาร์ด (Barnard, 1982 อ้างถึงใน ถาวร ศรีแก้ว, 2549, น.13) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งของหรือวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. โอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับการยกย่อง หรือโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับดี ๆ หรือสูงขึ้นไป
3. สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความตั้งใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน
6. สภาพการทำงาน โดยการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถและทัศนคติของบุคคล ซึ่งหมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและให้สอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
7. โอกาสมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในงานทุกชนิดของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้พวกเขามีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน
8. สภาพการอยู่ร่วมกันอันดีมิตร หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกันอันดีมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือทำงานกันเป็นอย่างดี

วัตสันและนิวคอมบ์ (Watson and Newcomb, 1972 อ้างอิงจาก สุชาสินี บุญสวยขวัญ, 2542, น.30-31) สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญดีมี 5 ประการ คือ

1. การเสียสละร่วมกัน (Mutual Sacrifice) เพราะคนเป็นสัตว์โลกที่อ่อนไหวได้ง่าย หากเห็นอะไรที่ไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นแล้ว จะรู้สึกไม่สบายทันที จะรู้สึกขัดแย้ง รู้สึกไม่ยุติธรรม ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หากทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ได้เท่ากันเสียเท่ากันก็จะทำให้ขวัญกำลังใจดี
2. ความรู้สึกมีส่วนร่วม (Participation) การที่คนมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ย่อมเป็นความพึงพอใจของเขา ดังนั้นต้องพยายามสร้างความรู้สึกของ

สมาชิกกลุ่มให้เขาเห็นว่าเขามีส่วนในกลุ่มหรือองค์กร ทำให้เขารู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรี ขวัญกำลังใจก็จะดี

3. ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ (Experience of Process) ความพยายามของบุคคลได้รับความสำเร็จหรือการบรรลุจุดหมาย ที่ได้หมายความเฉพาะเพียงว่า ได้รับค่าแรงสูง สวัสดิการดี ชั่วโมงการทำงานน้อยลงเท่านั้น แต่หมายถึงการได้รับการบรรลุความตั้งใจ หรือสิ่งที่มุ่งประสงค์ด้วย

4. ความอดทนและความมีอิสระ (Tolerance and Freedom) คนถ้าหากไม่มีความอดทนไม่มีความเข้าใจกัน สิ่งนี้แก้ไขกันได้เมื่อรู้จักมักคุ้นกันดี ระเบียบข้อบังคับไม่ควรมากเกินไปจนคิดว่าถูกตัดทอนสิทธิเสรีภาพ

5. ท่าทีของหัวหน้างาน (Typed of Leader) ถ้าหากได้ผู้บริหารดีหรือผู้นำที่ดี ผลงานย่อมดีตามประสิทธิภาพของหัวหน้างาน

ธานีษฐ์ กองแก้ว (2551, น.6) แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญ มีดังนี้

1. เป้าหมายที่ชัดเจน (Clarity of Goal) บุคลากรจำเป็นต้องรับทราบถึงเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ ขององค์กร บุคลากรที่สามารถเข้าใจได้ว่างานที่ตนรับผิดชอบมีส่วนสำคัญอย่างไรในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ก็จะทำงานอย่างเต็มที่ และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร หน้าที่ขององค์กรคือ การแปลเป้าหมายขององค์กรออกมาเป็นงานที่แต่ละคนรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน

2. ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน (Job Interest and Challenge) องค์กรที่งานมีความท้าทาย บุคลากรจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ และจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. การให้ผลตอบแทน (Reward and Recognition) สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ ผลตอบแทนที่เป็นธรรม องค์กรมีแนวทางในการตอบแทนผู้ที่ทำผลงานได้ดีอย่างไร อาจไม่อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน โดยอาจประกาศยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรืออาจมอบใบประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

4. การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) องค์กรต้องมีการเสริมสร้างศักยภาพให้บุคลากร มีแผนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการวางแผนการฝึกอบรมของตนเอง และมีการประเมินผลว่าการฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริงหรือไม่

5. ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Working Relation) ความไว้วางใจ เชื่อใจ รวมถึงการให้ความร่วมมือ และบรรยากาศในการทำงานมีผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานความสำคัญในการทำงาน อาจพิจารณาได้ 2 ระดับ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง

6. ความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ (Job Advancement) โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรืออนาคตในการทำงานที่ดีกว่าย่อมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ซึ่งความก้าวหน้านี้ต้องเป็นความก้าวหน้าที่วัดมาจกผลการทำงาน

7. ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร (Management Credibility) เป็นการดูที่ความน่าเชื่อถือของผู้บริหาร ความโปร่งใส ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการผลักดันให้เกิดการกระทำในนโยบายที่ผู้บริหารแถลงไปแล้ว หากนโยบายหรือสิ่งที่ผู้บริหารได้ประกาศออกไปแล้วไม่มีการทำงานรองรับหรือไม่มีการดำเนินการต่อ ความน่าเชื่อถือของผู้บริหารจะลดลงและส่งผลให้บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

8. การสื่อสารในองค์กร (Feedback and Communication) องค์กรที่มีการสื่อสารแบบสองทางย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจกันมากกว่าองค์กรประเภทที่หัวหน้าสั่งให้ลูกน้องทำการสื่อสารมีทั้งการสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงช่องทางทางการส่งผ่านข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นในการปรับปรุงงานจากบุคลากรไปสู่ผู้บริหาร

9. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty and Commitment) องค์กรที่บุคลากรใส่ใจและให้ความสำคัญกับการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคลากรย่อมมีระดับขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีตามไปด้วย จากการศึกษาสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี ย่อมเป็นองค์กรที่บุคลากรรักองค์กร และยินดีที่จะทำงานให้อย่างเต็มที่ องค์กรก็จะเจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง และมีผลประกอบการในระดับสูงได้

4. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

จากสถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจ แต่เมื่อรัฐบาลเข้ามาดูแลและแก้ปัญหาทำให้ครูได้รับความอุ่นใจจึงมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น ในส่วนของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, น.137-138) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้

1. การควบคุมอารมณ์ เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้น จะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์ และเข้าใจความรู้สึกในการตอบรับ หรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน เหตุการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการรู้จักพิจารณา และมองคนในแง่ดี

2. ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ผู้ปฏิบัติงานจะพึงพอใจงานที่ตนทำ และผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรัก จะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบ และไม่พึงพอใจ

3. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจจากการประเมินผลงาน เพื่อจะได้ใช้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนคนงาน หรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงาน จะป้องกันการลำเอียงและคำครหาทั้งปวง

4. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์กรทุกแห่งจะต้องมีกลุ่ม และถ้ามีกลุ่มมาก ๆ แต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อกัน การทำงานก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่น หรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากัน ผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. ค่าจ้างและค่าแรง ปกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้าง ค่าแรง ที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพ และบ่อยครั้งที่ลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมก่อการสไตรค์ เพื่อเรียกร้องค่าจ้าง แรงงานสาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้นค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึกที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรักเคารพนับถือ ยกย่อง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยจับผิด และหาเหตุตำหนิติเตียน สร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงานสวัสดิการ อาจเป็นการให้เงิน หรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสาร ประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการสันทนาการอื่น ๆ เป็นต้น

ชาญณรงค์ จิตธรรมมา (2542, น.25) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบและแบบแผน
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.141-142) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า เมื่อขวัญของพนักงานต่ำ ก็มีผลกระทบต่อปัญหาต่าง ๆ คือ การนัดหยุดงาน การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย จึงจำเป็นต้องสร้างขวัญและเพิ่มกำลังใจแก่พนักงาน โดยสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนจาก สิ่งของตนเอง ปฏิบัติ โดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไรให้ นอกจากได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุ ก็ได้รับผลในแง่จิตใจด้วย คือ พนักงานจะรู้สึกถึงความสำคัญที่หน่วยงานนั้นปฏิบัติต่อตนอย่างมีน้ำใจ ให้โอกาสในการแสดงความสามารถ ให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัล อาจเป็นลักษณะที่เป็นโบนัสหรือหุ้นที่บริษัทจ่ายให้กับพนักงาน โดยให้พนักงานซื้อหุ้นในราคาถูก หรือให้เป็นค่าตอบแทนความสามารถ ความตั้งใจในการทำงาน

2. การจัดแหล่งนันทนาการ เป็นการจัดการให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ เช่น มีสโมสรเป็นที่เล่นกีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาส เป็นต้น เพื่อลดความซ้ำซากจำเจจากงานประจำ เปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อน ทำความรู้จักสร้างความคุ้นเคยสนิทสนม และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

3. การพบผู้เชี่ยวชาญ หน่วยงานต่าง ๆ ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้เขาได้มาเยี่ยมเยียนพนักงาน โดยให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย จัดงานพบปะสังสรรค์ จัดทำโปสเตอร์ คำขวัญต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้เชี่ยวชาญจะเปลี่ยนเป็นครั้งคราว วิธีการเช่นนี้แม้จะเป็นการสร้างขวัญชั่วคราวชั่วคราว แต่ข้อเสนอแบบใด ๆ ก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือกันภายในกลุ่ม ก็ทำให้เกิดการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ทำให้เกิดความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริง และอย่างมีความหมายต่อการที่จะประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะนั้น ๆ ก็สามารถช่วยเพิ่มขวัญได้

4. การจัดผู้แนะนำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะการนำคำแนะนำมาใช้เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่พนักงาน และฝ่ายการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเต็มใจที่จะมีที่ปรึกษาเพื่อไปปรึกษาหารือถึงปัญหาต่าง ๆ ของพวกเขาได้อย่างอิสระ นอกจากผู้ให้คำปรึกษาจะมีประโยชน์ในฐานะผู้ให้คำปรึกษาทางด้านการทำงานแล้ว ก็ยังมีค่ามากต่อการพัฒนาการปรับตัวส่วนบุคคลของพนักงานด้วย

5. การเข้าถึงปัญหาของพนักงาน วิธีนี้ใช้กันมาก โดยมักใช้วิธีการพัฒนากลุ่มสัมพันธ์ ทั้งนี้ก็เพราะมนุษย์สัมพันธ์สามารถนำมาใช้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มด้วยปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน และฝ่ายบริหาร มักขึ้นอยู่กับกลุ่มสัมพันธ์ และความขัดแย้งของพนักงานในองค์กรก็เกิดขึ้นจากปัญหาทางจิตวิทยา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในระหว่างการทำงาน จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำได้โดยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อนโยบาย วัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานของ

องค์การ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การกำหนดเงินเดือน และค่าจ้างที่เป็นธรรม ให้
บำเหน็จรางวัล การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อเป็นการสร้างขวัญ
กำลังใจ การจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบความจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ทำ ส่งเสริมให้
ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พักผ่อนบ้างตามสมควร

5. ประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ

เมตตา คันธา (2545, น.15 - 16) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่มีต่อขวัญกำลังใจไว้ว่า

1. ขวัญช่วยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความร่วมมือกันในการทำงาน เพราะสมาชิกทุกคนมีความพอใจ และมีกำลังใจที่จะกระตือรือร้นต่องานที่ทำ
2. สมาชิกขององค์การมีความกระตือรือร้นขยันหมั่นเพียรมีความตั้งใจทำงาน มีอารมณ์เบิกบานซึ่งย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์การ
3. สมาชิกขององค์การมีความจงรักภักดีต่อผู้บริหารและองค์การ เนื่องจากสมาชิกได้รับความยุติธรรม สวัสดิการ และความพอใจจากการทำงาน
4. สมาชิกขององค์การมีระเบียบวินัย พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและระเบียบต่าง ๆ ด้วยความพอใจ เนื่องจากสมาชิกมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. สมาชิกขององค์การไม่ลาออกหรือขาดงานบ่อย ๆ เนื่องจากสมาชิกมีความพอใจในการทำงานซึ่งจะมีผลทำให้องค์การมีความมั่นคง และสามารถดำเนินกิจการได้ด้วยความราบรื่นไม่มีอุปสรรคใด ๆ มาขัดขวาง
6. องค์การมีความเป็นปึกแผ่นหรือมีผลกำไรสูง หรือสามารถขยายกิจการขององค์การให้ได้มาตรฐานสากลได้สะดวกสบาย เนื่องจากสมาชิกให้ความร่วมมือ และปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ
7. สมาชิกขององค์การมีความศรัทธา มีความเชื่อมั่น และภาคภูมิใจในองค์การของตนเนื่องจากได้รับขวัญและกำลังใจที่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน
8. สมาชิกขององค์การ ผู้บริหาร และเจ้าขององค์การต่างมีความสุข ความสบายใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยสมาชิกให้ความร่วมมือที่องค์การสามารถดำเนินกิจการไปด้วยดี สมาชิกทุกคนก็ย่อมได้รับสิ่งที่ดีตามไปด้วย ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกทุกคนย่อมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและเจ้าของกิจการพึงปฏิบัติร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีทั้ง 8 ประการดังกล่าว พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545, น.235) ได้กล่าวว่า การศึกษาขวัญกำลังใจในการทำงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ดังนี้

1. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่ว ๆ ไป การสำรวจขวัญและกำลังใจจะบอกให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา งานส่วนไหนของเขาก่อให้เกิดความรู้สึกอย่างนั้น ความรู้สึกเช่นนั้นเกิดขึ้นที่แผนกหรือฝ่ายไหน และเป็นความรู้สึกของใครบ้างนั้นหมายถึงว่า การสำรวจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน
2. การสำรวจขวัญกำลังใจทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่าจะเกิดกระแสของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทาง เมื่อคนเราวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจ และปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้น การติดต่อขึ้นเบื้องบนจะให้ผลเป็นพิเศษ ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น
3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัย เป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์ เป็นโอกาสหนึ่งจะปลดเปลื้องสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไป การสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างซัดแน่น ของผู้บริหารในสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีขึ้นต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งใดก็คือ เจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อปัญหาพุดกันมาก ๆ เกี่ยวกับเจตคติทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงเรื่องขวัญกำลังใจ
4. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการโดยปกติการสำรวจนั้นผู้ปฏิบัติงานจะได้รับโอกาสที่จะรายงานว่า พวกเขาารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร
5. การสำรวจอาจให้ประโยชน์แก่สภาพแรงงาน การโต้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสภาพแรงงานนั้นมักเป็นเรื่องของความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งโดยแท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างก็ไม่รู้ การสำรวจเป็นหนทางหนึ่งที่จะได้ความจริงนี้ พอจะสรุปได้ว่า ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาขวัญทำให้ทราบความต้องการของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคล ผู้ที่มีขวัญดีจะมีความพึงพอใจ ความมั่นใจ ความมีชีวิตชีวา ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข แต่ถ้าบุคลากรขวัญไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นลักษณะหมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจ และทำงานอย่างไม่มีความสุข

6. การวัดระดับของขวัญ

การที่บุคคลใดจะตั้งใจปฏิบัติงานดี หรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของเขา ได้รับการตอบสนองหรือไม่ สำหรับวิธีที่จะใช้เครื่องมือเพื่อตรวจสอบระดับของขวัญและกำลังใจ อาจทำได้ 4 วิธี ตามที่ วิชล ชุระภาคพิบูล (2535, น.26-28, อ้างถึงใน สุวัฒน์ พันธฤทธิ์, 2552, น.29-30) กล่าวไว้ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ (Observation) การสังเกตการณ์เป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง ในการวัดระดับขวัญ วิธีนี้ผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองควบคุมบังคับบัญชาอยู่แล้ว การสังเกตการณ์อาจจะร่วมสนทนาด้วย หรือสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน และพฤติกรรมแสดงออกต่าง ๆ วิธีการนี้จะต้องกระทำอย่างระมัดระวัง

และมีระบบ ข้อที่ควรคำนึงก็คือการสังเกตการณ์ เป็นวิธีการใช้สายตามองอย่างพินิจพิจารณาไม่ใช่แค่ดูเฉย ๆ เท่านั้น

2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่มีประโยชน์ในทางวัดระดับขวัญวิธีนี้เป็นวิธีการแบบเผชิญหน้า (Face to face) ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์แลกเปลี่ยนข่าวสารกันด้วยวาจา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ แก่กันและกัน แต่การสัมภาษณ์จะไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจถ้าหากกระทำโดยไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน และปราศจากการวางแผนรวมทั้งขาดความระมัดระวัง ข้อดีของการสัมภาษณ์ก็คือ การสามารถใช้ความรู้ลึกอีกทั้งยังทำการสอบถามได้อย่างครอบคลุม แต่มีข้อเสียคือ สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะการสัมภาษณ์ กลุ่มคนที่มีขนาดใหญ่

3. แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นวิธีการที่นิยมกันอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่งแบบสอบถามแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การสำรวจแบบปรนัย (Objective Surveys) เป็นการสร้างคำถามและคำตอบที่มีให้เลือก ผู้ตอบจึงเพียงแต่ทำเครื่องหมายในข้อที่ตนต้องการเท่านั้น สำหรับแบบหลังเป็นการตั้งคำถามแล้วปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตอบคำถามด้วยถ้อยคำของเขาเองวิธีการวัดระดับขวัญโดยใช้แบบสอบถามมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีก็คือวิธีนี้เป็นวิธีการที่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินการน้อย เนื่องจากสามารถใช้ได้กับคนเป็นจำนวนมาก โดยใช้เวลาน้อย และสามารถใช้เครื่องจักรประมวลผลได้ ส่วนข้อเสียก็คือ การใช้แบบสอบถามทำให้ไม่สามารถใช้ความรู้สึกอันไว (Sensitivity) ช่วยเก็บข้อมูลได้ และขาดลักษณะครอบคลุมดังที่กล่าวมาแล้ว

4. การเก็บประวัติ (Record - Keeping) เป็นวิธีการที่จะอำนวยความสะดวกเป็นอันมากหากได้กระทำอย่างเป็นระบบที่ดี ประวัติที่ควรเก็บรวบรวมไว้ ควรจะมีเรื่องของการที่ขาดงานและการเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน โดยบันทึกไว้เป็นรายบุคคลอย่างย่อ ๆ ในบัตร และนำมาสรุปความลงในบัตรของหน่วยงานอีกครั้งหนึ่ง ในลักษณะเดียวกันประวัติควรให้แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของขวัญด้วย เช่น การร้องทุกข์ การลงโทษทางวินัย เป็นต้น แต่ประวัติที่จะทำขึ้นต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอและเชื่อถือได้ ในส่วนของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, น.164) ได้แบ่งไว้ด้วยกัน 9 ประการ คือ

1. การติดต่อสื่อสารและความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งกันกับตนเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และจากหัวหน้าหน่วยงาน
6. สภาพการทำงาน
7. ความศรัทธาในหัวหน้างาน
8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน
9. ความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเครื่องมือนี้จะเป็นตัวช่วยเสริมสร้างสมรรถนะขององค์กรให้แข็งแกร่งขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติตามความพึงพอใจ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความสมัครใจ ตั้งใจ การอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

7. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ

7.1 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจ จากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

ก. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จ ที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่าย หรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ข. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮอร์ชเบิร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัย ที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

5. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

6. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน จากทฤษฎีของเฮอร์ชเบิร์ก หากความต้องการทางด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หาก

ความต้องการด้านความ จูงใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจ ให้กับองค์การอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดีในร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด

7.2 ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปอย่างแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีสาระสำคัญดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด เมื่อมีความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันทีจากสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ประการ ดังนี้
 1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยอาหาร และยารักษาโรค เป็นต้น
 2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ปลอดภัยจากอันตราย มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ฐานะการทำงาน เป็นต้น
 3. ความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้ และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
 4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem on Status Needs) เป็นความต้องการให้สังคมยกย่องตนเอง มีคนนับหน้าถือตา มีเกียรติยศชื่อเสียง
 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Needs for Self-Actualization) คือ ต้องการพบความสำเร็จทุกอย่างที่ตนเองใฝ่ฝันความต้องการทั้ง 5 ประการข้างต้นของ Maslow นี้ เรียงลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดเหมือนบันได โดยมีความต้องการทางกายซึ่งเป็นความต้องการส่วนบุคคลของมนุษย์ทุกคนเป็นพื้นฐานขั้นแรกสำหรับความต้องการขั้นต่อไปความต้องการทั้ง 5 นี้ จะเป็นอิสระต่อกันและมีความต่อเนื่องเหลื่อมล้ำกันอยู่ เหมือนลูกคลื่นเนื่องจากความต้องการระดับถัดมาอาจเกิดขึ้นก่อนที่ความต้องการขั้นต้น จะได้รับการตอบสนองให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ก่อนก็ได้ และบางคนอาจให้ความสำคัญกับ ความต้องการสลับขั้นตอนได้อย่างไร ก็

ดีปกติแล้วคนทั่วไปจะมีความต้องการขั้นต้นก่อน เมื่อได้รับสนองตอบแล้วจะเกิดความต้องการขั้นถัดไป และไม่จำเป็นว่าทุกคนจะมีความต้องการครบทั้ง 5 ชั้น แต่ความต้องการทั้งหมดเหล่านี้จะมีอยู่ตลอดชีวิตของบุคคลดังที่ Maslow ได้กล่าวว่า "มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์สนองความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ปรารถนาไว้แล้ว ความต้องการในด้านอื่น ๆ ก็จะมีปรากฏขึ้นอีก"

7.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ มองมนุษย์ในแง่ไม่ดี และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม ซึ่งมองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้ ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

- 1) การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
- 2) การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะมีแรงจูงใจด้วยตนเอง และควบคุมตนเอง

- 3) ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

- 4) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้นมีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมาก

ต่อผู้บริหาร Douglas McGregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ ทฤษฎี X (Theory x) คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การทำงานที่เหมาะสม ทำลายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน สรุป Douglas McGregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

7.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรือง และเติบโตเร็ว

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (Nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (Naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power (Npow) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่า

ความสามารถของเขา

3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้ และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

ขอบข่ายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาขอบข่ายของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมโดยทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ห้องทำงาน ห้องบริการต่าง ๆ ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนครูมีความพอเพียงต่อการปฏิบัติงาน
2. ด้านความก้าวหน้า เป็นความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการครู การพิจารณาความดีความชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะพัฒนาตนเองในด้านศักยภาพทางความรู้ และตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นจากเดิม
3. ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เป็นความรู้สึกของข้าราชการครูกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ภายในองค์กร ทั้งในด้านของการประชุม การรับฟังข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมช่วยให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีของผู้ร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี
5. ด้านความมั่นคงในงาน เป็นความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความรู้สึกปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน รวมถึงช่วงเวลาระหว่างการเดินทางไปและกลับจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวัน
6. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน เป็นค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ควรแก่การได้รับ และรวมถึงที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

1. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเจตนารมณ์อย่างชัดเจนให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตน คุ่มครองสิทธิสร้างความเสมอภาค ให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 33 ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และเหมาะสม ด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยอาชีวศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ จัดการศึกษาในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ ของจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ 1) อำเภอธวัชชัย 2) อำเภอจะนะ 3) อำเภอเจาะไอร้อง โดยจัดการศึกษาในระดับต่างๆ ดังนี้

1. จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา
2. จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับให้เด็กไทยทุกคน
3. สนับสนุน ส่งเสริม การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 (2550, น.3) ได้กล่าวถึงข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ไว้ดังนี้

1. สภาพภูมิศาสตร์

- 1.1 ที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ตั้งอยู่ที่ ถนนระแงะมรรคา ตำบลตันหยงมัส อำเภอธวัชชัย จังหวัดปทุมธานี
- 1.2 ภูมิประเทศ พื้นที่ประมาณ 2 ใน 3 เป็นป่าและภูเขาล้อมรอบ ซึ่งมีภูเขาหนาแน่นโดยทางทิศเหนือจดอำเภอเมืองปทุมธานี ยี่งอ ทิศใต้จดอำเภอจะนะ สุคีริน ทิศตะวันออกจดอำเภอเจาะไอร้อง ทิศตะวันตกจดอำเภอรีอัสซาห์ ศรีสาคร
- 1.3 ภูมิอากาศ เป็นแบบมรสุมเขตร้อน แบ่งฤดูกาลออกเป็น 2 ฤดู ได้แก่ ฤดูฝน ฝนตกชุกในช่วงเดือนพฤศจิกายน - มกราคม ฤดูร้อน อยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน

2. สภาพสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง

- 2.1 สภาพสังคม ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 98 นับถือศาสนาอิสลาม การติดต่อ สื่อสารในชีวิตประจำวัน ใช้ภาษามลายูท้องถิ่นปนกับภาษาไทย
- 2.2 เศรษฐกิจ รายได้ประชากรส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลผลิตทางการเกษตร และการค้า อาชีพหลักคือการทำสวนยางพารา การปลูกผลไม้ การทำนา การทำสวนมะพร้าวการประมง และการเลี้ยงสัตว์ ฯลฯ
- 2.3 การปกครอง ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอธวัชชัย อำเภอจะนะ และอำเภอเจาะไอร้อง

3. สภาพการจัดการศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา สำหรับอุปสรรคในการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา ความหวาดกลัวไม่มั่นใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของครู และบุคลากรทางการศึกษา สืบเนื่องมาจากปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี อันมีผลกระทบต่อจัดการศึกษาจากอุปสรรคและปัญหาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

2. สภาพปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา ของจังหวัดปทุมธานี 3 อำเภอ คือ อำเภอรอแฉะ อำเภอจะนะ และอำเภอเจาะไอร้อง มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือล้มเลิกสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาบันประกอบการ และสถานสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และมีโครงสร้างการบริหารสำนักงาน 7 กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามผลและประเมินผลการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นิมิต ยศกิจ (2541, น.72-75) ได้ศึกษาขวัญของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเลี้ยงภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 322 คน ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายด้านครูมีระดับขวัญสูงในด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความมีสัมพันธภาพ ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสวัสดิการตามลำดับ ครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญ

แตกต่างกัน ครูที่อายุต่างกันมีขวัญแตกต่างกัน ครูที่นับถือศาสนาต่างกันมีขวัญแตกต่างกัน ครูที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญไม่แตกต่างกัน ครูที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญแตกต่างกัน ครูที่มีความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นต่างกันมีขวัญแตกต่างกัน ครูที่มีความเข้าใจในวัฒนธรรมชุมชนต่างกัน มีขวัญแตกต่างกัน ปัญหาสำคัญ ได้แก่ ปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาเรื่องสวัสดิการ และปัญหาการส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูประถมศึกษา ในโรงเรียนเสี่ยงภัยได้เสนอแนะเกี่ยวกับขวัญไว้ ดังนี้ การจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย การจัดสวัสดิการอย่างยุติธรรม และผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ครูชัชยศ อุ๋นเรื่อน (2541, น.92-93) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของทหาร สายงานสัสดีในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จากผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของทหารสายงานสัสดี โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของทหารสายงานสัสดี ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้พิศใหม่ ชูเกื้อ (2543, น.75) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดยะลา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าการปฏิบัติตามระเบียบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง การอุทิศตนเพื่องานและความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากันมณูญ จันทร์สุข (2544, น.102) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสี่ยงภัย และกันดารจังหวัดยะลา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับพบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับที่สูง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสวัสดิการที่ได้รับมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง สิริพร ทองจินดา (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่า ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้ ความตั้งใจในการทำงาน ความต้องการที่จะอยู่ในงานต่อไป และการปฏิบัติงานตามระเบียบ มาริรัตน์ อุเช็ง (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จากผลการวิจัยพบว่าระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยด้านศาสนาภูมิลำเนาเดิมไม่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานพิทักษ์พล สมพงษ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจงานป้องกันปราบปรามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจงานป้องกันปราบปรามในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางนนทเดช รามศรี (2548, น.116) ได้

ศึกษาขวัญกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในอำเภอยะหา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยะลา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม และรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบภูมิลำเนา ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเกียรตินิยม หนูทอง (2549, น.112) ศึกษาเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่อง ในความสำเร็จอยู่ในระดับมาก จรัส ชินนะพงษ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลั้งขวัญในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีสถานีตำรวจภูธรเบตง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรอำเภอเบตง จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลั้งขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร อำเภอเบตง จังหวัด ยะลา ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับกำลั้งขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สายงานที่ปฏิบัติ ระดับความเสี่ยงในชีวิตและ ทรัพย์สิน และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กิตติ แสงพงศ์ขวาล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลั้ง ขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ : กรณีศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า กำลั้งขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็น หัวหน้าประจำตำบลส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล คือ ปัจจัยภูมิลำเนาเดิม ส่วนโรสนา โตะนิแต (2550, น. 101-104) ได้ศึกษาขวัญและกำลั้งใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ผล การศึกษาพบว่า ขวัญและกำลั้งใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลั้งใจอยู่ใน ระดับมาก ขวัญและกำลั้งใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้ง ของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิด และการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน มีขวัญและกำลั้งใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านภูมิลำเนา วุฒิทางการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่น และการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและ กำลั้งใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน วรรณภา กลับคง (2552, น.113) ได้ศึกษาขวัญและกำลั้งใจ ของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลั้งใจของครูในการ ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมี ระดับขวัญและกำลั้งใจระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่อง ในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำหาย ยกเว้นด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ

เพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความเจริญเติบโต การพัฒนา ด้านนโยบาย และการบริหาร วรชัย ปานนิตยพงศ์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุวัฒนธรรมสาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 10 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบ จิตวิญญาณความเป็นครู สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน กัลยาณมิตร กิจกรรมทางสังคม ภาวะผู้นำผู้บริหาร การยอมรับจากชุมชน สุขภาวะ ผู้เสียสละ และความมั่นคงในอาชีพ ทุกตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

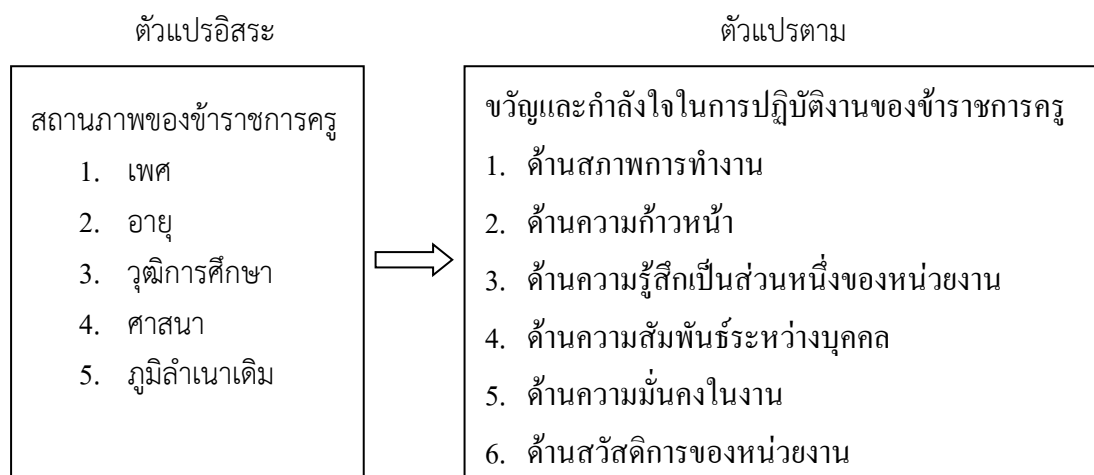
งานวิจัยต่างประเทศ

ปีเมอร์ (Beamer, 1981 อ้างถึงใน ถาวร ศรีแก้ว, 2549, น.38) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์ พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็ง คือการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครูและครูใหญ่ การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อน และความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วม ในการวางแผนนโยบาย การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ เนเปียร์ (Napier, 1966 อ้างถึงใน ถาวร ศรีแก้ว, 2549, น.38) ได้วิจัยขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยม พบว่า ขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจ และความซาบซึ้งของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ความมั่นใจ และความสามารถของผู้บริหาร ความช่วยเหลือที่ครูได้รับการพิจารณา ปัญหาด้านวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลมาถึงครู ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์ต่าง ๆ ความเพียงพอในอุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอนที่เหมาะสม ความยุติธรรม และการมอบหมายงานพิเศษให้เท่าเทียมกันการฝึกวิชาชีพแก่ครูประจำการ Werst (1988 อ้างถึงใน สุเทพ ชูกลิ่น, 2545, น.37) ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนมัศึกษามีระดับขวัญในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่าง เพศ อายุ ระดับที่ทำการสอนและประสบการณ์ในการสอนของครู Wilcox (1993, p.3079) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูโรงเรียนมัธยมตอนปลายโดยได้ศึกษาจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบีย และโอไฮโอ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ความ

เข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำมาก ๆ จะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจ และกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น Boyd (1994, p.3274) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่ และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาโดยศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ พบว่าสถานะทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญและกำลังใจของครู นอกจากนี้ยังพบว่ามิมิตที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือ ระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหาร และครู ความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่แสดงถึงการติดต่อระหว่างครูกับผู้เรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กร ของตน ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ โดยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน โดยพบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่มีสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม ที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มาเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะทางอารมณ์ของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่มีต่อสภาพการทำงาน ความก้าวหน้า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

1.1 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่ว ๆ ไปในการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่าง ๆ ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนข้าราชการครูมีความพอเพียงกับการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ การพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานด้านอื่น ๆ โยกย้ายและการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการครูมีการพัฒนาวิชาชีพที่ทันต่อเหตุการณ์ หรือสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม

1.3 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูกับการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ทั้งในด้านของการประชุม การรับฟังข้อเสนอแนะ การมีส่วนช่วยในงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคีของผู้ร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศการทำงานที่ดี

1.5 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ทั้งในขณะเดินทางไป - กลับ รวมถึงขณะปฏิบัติงาน

1.6 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน หมายถึง ข้าราชการครูได้รับบริการด้านที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาลเมื่อยามเจ็บป่วย เงินเดือน รวมถึงค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่สมควรจะได้รับ

2. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ในปีการศึกษา 2554

2.1 เพศ หมายถึง เพศของข้าราชการครู โดยแบ่งเป็นเพศชาย และเพศหญิง

2.2 อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของข้าราชการครู ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น อายุ 20 - 30 ปี อายุ 31 - 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป

2.3 วุฒิการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรี และปริญญาโท

2.4 ศาสนา หมายถึง การนับถือปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน ได้แก่ ศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม

2.5 ภูมิภาคเดิม หมายถึง ท้องถิ่นกำเนิดของแต่ละบุคคลโดยระบุจังหวัดที่กำเนิด แบ่งเป็นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้ และจังหวัดอื่น ๆ ในภาคอื่น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 หมายถึง

หน่วยงานทางการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการ
ของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ จัดการศึกษาในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ
ของจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ อำเภอลำลูกกา อำเภอคลองหลวง และอำเภอเอราวัณ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียดดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 75 โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 1,094 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 285 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p.608 - 609) และดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีรายละเอียดการเลือกกลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. สรรวจข้อมูลหน่วยสมาชิกของประชากรจากแหล่งทุติยภูมิ คือ กลุ่มงานสารสนเทศนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2554 แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม โดยอาศัยการแบ่งขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์การแบ่งขนาดของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่

2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูจำนวน 285 คน

3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ทำการสุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนในแต่ละขนาด

3.2 ดำเนินการสุ่มข้าราชการครูจากโรงเรียนที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มาร้อยละ 30 ของจำนวนข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู จำนวน 285 คน ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู (คน)	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	7	105	65
กลาง	61	845	115
ใหญ่	7	144	105
รวม	75	1,094	285

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของวรรณภา กลีบคง (2552, น.53-64) แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด, มาก, กลาง, น้อย, และน้อยที่สุดตามลำดับ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบสอบถาม คือ เพื่อใช้วัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งได้มาจากการศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
3. เขียนนิยามปฏิบัติการตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด
4. เขียนข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบสอบถามของวรรณภา กลับคง (2552, น.53-64)
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
6. หากคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของแบบถาม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา เพื่อพิจารณาตรวจสอบการครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้มากกว่า 0.67 (ผ่องศรี วานิชย์ศุภวงศ์, 2545, น.144) ซึ่งผลการพิจารณาพบว่า แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 รายละเอียดในภาคผนวก ข จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครู ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, p.161 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2535, น.96) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 รายละเอียดในภาคผนวก ข
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยตอบแบบสอบถาม

2. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลยื่นต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการครู พร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนตามวันที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งดำเนินการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แบบสอบถามสมบูรณ์ทั้ง 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

2.1 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

2.1.1 เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, น.75)

- 5 คะแนน หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2.1.2 เกณฑ์การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.100)

คะแนนเฉลี่ย การแปลความหมาย

4.51 - 5.00 ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

- 3.51 - 4.50 ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายด้าน

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และศาสนา โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ส่วนอายุ และภูมิลำเนาเดิม ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และหากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้สูตรดังนี้ (ผ่องศรี วานิชย์ศุภวงค์, 2545, 144)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในข้อนั้นๆ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficients) ตามวิธีการของครอนบาค

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - test) และทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
การศึกษาประถมศึกษาชนานราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้ เขตพื้นที่

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าแจกแจงที (t – distribution)
F	แทน	ค่าแจกแจงเอฟ (F – distribution)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชนานราธิวาส เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ
อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	161	56.49
หญิง	124	43.51
รวม	285	100.00
อายุ		
20 – 30 ปี	53	18.60
31 – 40 ปี	87	30.53
41 ปีขึ้นไป	145	50.87
รวม	285	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	221	77.54
ปริญญาโท	64	22.46
รวม	285	100.00
ศาสนา		
พุทธ	90	31.58
อิสลาม	195	68.42
รวม	285	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ภูมิลำเนาเดิม		
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	146	51.23
จังหวัดอื่นๆ ในภาคใต้	93	32.63
จังหวัดอื่นๆ ในภาคอื่น	46	16.14
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูจำนวน 285 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.49 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.87 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.54 นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 68.42 และมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 51.23

ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยรวมและรายด้าน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านสภาพการทำงาน	3.81	.53	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.84	.55	มาก
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.72	.56	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.81	.55	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.71	.54	มาก
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.72	.56	มาก
รวม	3.77	.40	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= .55) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.81$, S.D.= .53) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 3.81$, S.D.= .55) ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x} = 3.72$, S.D.= .56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.71$, S.D.= .54)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม

ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม แสดงรายละเอียดดังตาราง 4 - 17

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามเพศ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	หญิง		ชาย		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านสภาพการทำงาน	3.78	.54	3.85	.52	-1.13	.258
ด้านความก้าวหน้า	3.81	.60	3.88	.48	-1.12	.265
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.68	.59	3.77	.53	-1.33	.183
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.81	.61	3.81	.47	.01	.999
ด้านความมั่นคงในงาน	3.63	.57	3.82	.47	-3.06*	.002
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.69	.59	3.76	.52	-1.15	.251
รวม	3.73	.41	3.82	.38	-1.76	.080

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิ การศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านสภาพการทำงาน	3.81	.52	3.83	.58	-.27	.784
ด้านความก้าวหน้า	3.82	.56	3.90	.52	-1.13	.259
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.71	.56	3.77	.56	-.76	.447
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.80	.57	3.81	.47	-.05	.962
ด้านความมั่นคงในงาน	3.68	.55	3.84	.49	-2.13*	.034
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.71	.57	3.77	.53	-.82	.414
รวม	3.75	.38	3.82	.44	-1.18	.239

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงานข้าราชการครูมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจำแนกตามศาสนา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู	พุทธ		อิสลาม		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านสภาพการทำงาน	3.68	.55	3.87	.52	-2.81**	.005
ด้านความก้าวหน้า	3.70	.56	3.90	.54	-2.89**	.004
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.60	.55	3.78	.56	-2.55*	.011
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.70	.52	3.85	.56	-2.11*	.036
ด้านความมั่นคงในงาน	3.62	.53	3.76	.54	-1.95	.052
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.59	.56	3.78	.55	-2.80**	.005
รวม	3.65	.37	3.82	.40	-3.51**	.001

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่นับถือศาสนาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในงานข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านสภาพการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.04	3	1.02	3.68*	.026
ภายในกลุ่ม	78.11	282	.27		
รวม	80.15	285			
ด้านความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	4.98	3	2.49	8.64**	.000
ภายในกลุ่ม	81.21	282	.29		
รวม	86.19	285			
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.50	3	1.25	4.05*	.018
ภายในกลุ่ม	87.11	282	.31		
รวม	89.62	285			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2.81	3	1.41	4.78**	.009
ภายในกลุ่ม	82.91	282	.29		
รวม	85.72	285			
ด้านความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.81	3	2.41	8.79**	.000
ภายในกลุ่ม	77.23	282	.27		
รวม	82.04	285			
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.51	3	2.25	7.56**	.001

ภายในกลุ่ม	84.08	282	.30		
รวม	88.59	285			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3.38	3	1.69	11.46**	.000
ภายในกลุ่ม	41.55	282	.15		
รวม	44.93	285			

จากตารางที่ 7 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรู้สึ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 8 - 14

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยภาพรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.54	3.81	3.83
20 - 30 ปี	3.54	-	.27*	.29*
31 - 40 ปี	3.81		-	-.02
41 ปีขึ้นไป	3.83			-

จากตารางที่ 8 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี และมีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไปมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.64	3.85	3.86
20 - 30 ปี	3.64	-	.21	.22*
31 - 40 ปี	3.85		-	.01
41 ปีขึ้นไป	3.86			-

จากตารางที่ 9 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ข้าราชการครูที่มีอายุอยู่ในช่วง 20 - 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี และ อายุ 31 - 40 ปี กับอายุ 41 ปี ขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความก้าวหน้า จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.56	3.92	3.92
20 - 30 ปี	3.56	-	.35*	.33*
31 - 40 ปี	3.92		-	.33*
41 ปีขึ้นไป	3.92			-

จากตารางที่ 10 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี อายุ 20 - 30 ปีกับ อายุ 41 ปีขึ้นไป และมีอายุ 31 - 40 ปีกับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้าน ความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.53	3.73	3.79
20 - 30 ปี	3.53	-	.20	.25*
31 - 40 ปี	3.73		-	.06
41 ปีขึ้นไป	3.79			-

จากตารางที่ 11 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุอยู่ในช่วง 20 - 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 31 - 40 ปี กับ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.60	3.86	3.85
20 - 30 ปี	3.60	-	.27*	.25*
31 - 40 ปี	3.86		-	.02
41 ปีขึ้นไป	3.85			-

จากตารางที่ 12 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี และมีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.46	3.70	3.81
20 - 30 ปี	3.46	-	.24*	.35*
31 - 40 ปี	3.70		-	.12
41 ปีขึ้นไป	3.81			-

จากตารางที่ 13 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี และมีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านสวัสดิการของหน่วยงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	20 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		3.46	3.79	3.77
20 - 30 ปี	3.46	-	.33*	.32*
31 - 40 ปี	3.79		-	.02
41 ปีขึ้นไป	3.77			-

จากตารางที่ 14 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 31 - 40 ปี และมีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการของหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี กับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตาม
ภูมิภาคเพิ่มเติม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านสภาพการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.40	3	.20	.70	.497
ภายในกลุ่ม	79.75	282	.28		
รวม	80.15	285			
ด้านความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	.99	3	.50	1.65	.195
ภายในกลุ่ม	85.20	282	.30		
รวม	86.19	285			
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.40	3	.70	2.24	.109
ภายในกลุ่ม	88.22	282	.31		
รวม	89.62	285			
ด้านสภาพการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.40	3	.20	.70	.497
ภายในกลุ่ม	79.75	282	.28		
รวม	80.15	285			
ด้านความก้าวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	.99	3	.50	1.65	.195
ภายในกลุ่ม	85.20	282	.30		
รวม	86.19	285			
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.40	3	.70	2.24	.109
ภายในกลุ่ม	88.22	282	.31		
รวม	89.62	285			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	.550	3	.28	.91	.404
ภายในกลุ่ม	85.173	282	.30		
รวม	85.723	285			
ด้านความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	1.20	4.24*	.015
ภายในกลุ่ม	79.64	282	.28		
รวม	82.04	285			
ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.98	3	.49	1.58	.207
ภายในกลุ่ม	87.60	282	.31		
รวม	88.59	285			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.96	3	.48	3.06*	.048
ภายในกลุ่ม	43.97	282	.16		
รวม	44.93	285			

จากตารางที่ 15 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงนำไปทดสอบความแตกต่าง รายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 16 - 17

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวม
จำแนกตามภูมิภาคเป็นรายคู่

ภูมิภาค	\bar{X}	สามจังหวัด	จังหวัดอื่นๆ ในภาคใต้	จังหวัดอื่นๆ
		ชายแดน ภาคใต้ 3.71	3.83	ในภาคอื่น 3.80
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.71	-	.13	.09
จังหวัดอื่นๆ ในภาคใต้	3.83		-	.06
จังหวัดอื่นๆ ในภาคอื่น	3.80			-

จากตารางที่ 16 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่มีภูมิภาคต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านความมั่นคง
ในงาน จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

ภูมิภาค	\bar{X}	สามจังหวัด	จังหวัดอื่นๆ	จังหวัดอื่นๆ
		ชายแดน ภาคใต้ 3.61	ในภาคใต้ 3.78	ในภาคอื่น 3.82
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	3.61	-	.16	.21*
จังหวัดอื่นๆ ในภาคใต้	3.78		-	.04
จังหวัดอื่นๆ ในภาคอื่น	3.82			-

จากตารางที่ 17 พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่มีภูมิภาคอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับภูมิภาคอื่น อยู่จังหวัดอื่นๆ ในภาคอื่นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่มีภูมิภาคอยู่ในจังหวัดอื่นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม ภายใต้ขอบข่ายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2554 จำนวนข้าราชการครูทั้งสิ้น 285 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) และทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม ปรากฏผลดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าข้าราชการครูหญิง

2.2 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่นับถือศาสนาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยภาพรวม ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุ 20 - 30 ปีกับอายุ 31 - 40 ปี และอายุ 20 - 30 ปีกับอายุ 41 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่าง ส่วนรายด้านความมั่นคงในงาน พบว่าข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้กับมีภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดอื่น ๆ ในภาคอื่นมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน จากค่าเฉลี่ยถึงแม้ว่าข้าราชการครูจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วจะเห็นได้ว่าผ่านเกณฑ์ระดับมากไปค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความตระหนักในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้และเติบโตเป็นคนดีของสังคม ครูชายแดนใต้จึงยังคงยึดมั่นในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นการได้รับพิจารณาเป็นพื้นที่เป้าหมายในโครงการสามัคคีสามประสาน ซึ่งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2539, น.2) ได้สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมสำหรับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยและก้นดง และยังจัดให้มีโครงการสอนภาษาไทยให้แก่ชาวไทยมุสลิมที่ไม่สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การได้รับความช่วยเหลือในการจัดกำลังทหารจากกองทัพภาคที่ 4 ทั้งระดับสัญญาบัตรและประทวนที่มีวุฒิการศึกษาทางด้านครู ไปเป็นครูสอนหนังสือชั่วคราวแทนครูบางส่วนในพื้นที่เสี่ยงภัย จนกว่าสถานการณ์จะคลี่คลาย การได้รับความช่วยเหลือจากสมาพันธ์ครู 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ปรับแผนการรักษาความปลอดภัยให้ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการแบ่งโซนพื้นที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อสะดวกในการวางกำลังให้ความคุ้มครองครู และดูแลโรงเรียนตามกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ด้วยการพิจารณาจากความรุนแรงของสถานการณ์ เป็นโรงเรียนที่มีความเสี่ยงมาก ความเสี่ยงปานกลาง ความเสี่ยงน้อย และโรงเรียนที่ครูไม่สามารถเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ได้เลย (ศูนย์ข่าวอิสรา. 2550, ระบบออนไลน์) ซึ่งการได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่รุนแรงทำให้ครูมีความรู้สึกกว่าอาชีพครูยังเป็นอาชีพที่มีความสำคัญอีกต่อไป ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละเพื่อเยาวชนเพื่อชาติให้มีการพัฒนาต่อไป ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีส่วนที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูให้อยู่ในระดับที่มาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรรณภา กลับคง (2552, น.113) และสิริพร ทองจินดา (2545, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของมนูญ จันทร์สุข (2544, น.102) มาริรัตน์ อุเชิง (2546, บทคัดย่อ) นันทเดช รามศรี (2548, น.116) และเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549, น.112) ที่พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวม

อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรชัย ปานนิตยพงศ์ (2554, บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดมณฑลนครราชสีมา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 10 องค์ประกอบ 58 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบจิตวิญญาณความเป็นครู สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน กัลยาณมิตร กิจกรรมทางสังคม ภาวะผู้นำผู้บริหาร การยอมรับจากชุมชน สุขภาวะ ผู้เสียสละ และความมั่นคงในอาชีพ ทุกตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง

พิจารณาในด้านความก้าวหน้าซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความตระหนักในภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าปกติ อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่รุนแรงทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปด้วยความเต็มที่ รวมทั้งปัจจุบันมีการประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ครูกระตือรือร้นที่จะทำผลงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอและงานที่ได้รับมอบหมายอาจจะตรงกับความรู้ ทัศนคติของครู ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526, น.114) ได้กล่าวว่า เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถและความถนัด มีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จสูง และอาจเป็นเพราะครูมีความรักความศรัทธาในวิชาชีพ และจิตวิญญาณของความเป็นครูสูง ถึงแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่รุนแรงแต่ครูก็ยังนึกถึงอนาคตของชาติเป็นสิ่งสำคัญ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ศาสนา และภูมิลำเนาเดิม ปรากฏผลดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีค่าเฉลี่ยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานสูงกว่าข้าราชการครูเพศหญิง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กล่าวว่าข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากในปัจจุบันครูที่อยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชายเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษานิมิตยศกิจ (2541, น.72-75) ที่พบว่าครูประถมศึกษาในโรงเรียนเสี่ยงภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีเพศต่างกันมีขวัญแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ต่วนโรสณา ไต้ะนิเต (2550, 101-104) ที่พบว่า ครูเพศชายในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาสูงกว่าครูเพศหญิง

2.2 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กล่าวว่าข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ที่มีวุฒิการศึกษา

ต่างก็มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท จึงมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ต่วนโรสณา โตะนิเต (2550, น.101-104) ที่พบว่า ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างก็มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการครูที่นับถือศาสนาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงในงานข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กล่าวว่าข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่นับถือศาสนาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่นับถือศาสนาอิสลามและศาสนาพุทธในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าใจในวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นที่ตนเองปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติภารกิจส่วนตัวของแต่ละศาสนา เช่น ศาสนาพุทธเข้าวัด ฟังธรรม ศาสนาอิสลามการละหมาดตามหลักของศาสนาซึ่งแต่ละศาสนามีวัฒนธรรมเป็นของตนเองไม่มีการก้าวท้าวซึ่งกันและกัน จึงไม่มีความขัดแย้งกันเมื่อเปรียบกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะการลอบทำร้ายครูไม่ว่าครูจะนับถืออิสลามหรือศาสนาพุทธก็จะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักเช่นเดียวกันจึงส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิमित ยศกิจ (2541, น.72-75) ที่พบว่าครูประถมศึกษาในโรงเรียนเสี่ยงภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่นับถือศาสนาต่างกันมีขวัญแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ต่วนโรสณา โตะนิเต (2550, น.101-104) ที่พบว่า ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่นับถือศาสนาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กล่าวว่า ข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก อายุมีส่วนสำคัญในการสร้างมิตรสัมพันธ์กับ

ประชาชนโดยเฉพาะในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานหรือบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชนหรือบริเวณเขตพื้นที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่ากลุ่มอายุที่น้อยกว่าหรือมากกว่า 20 - 30 ปี เนื่องจากเป็นวัยที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดีโดยเฉพาะประชาชนในชุมชนที่ตนเองปฏิบัติงานทำให้เข้าใจกันได้ง่ายขึ้นสอดคล้องกับผลการศึกษาของต่วนโรสณา โต้ะนิแต (2550, น.101-104) ที่พบว่าครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กล่าวว่าข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของต่วนโรสณา โต้ะนิแต (2550, น.101-104) ที่พบว่าครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่ต่างกันย่อมมีความเข้าใจและคุ้นเคยกับวิถีชีวิตของประชาชนในแถบที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อเปรียบเทียบกับเหตุการณ์ความไม่สงบในปัจจุบันส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ควรมีการสำรวจขวัญและกำลังใจของครูเป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของครู ด้วยการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่องานให้แก่ครู ให้กำลังใจในการทำงาน การยกย่องชมเชย พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมพร้อมทั้งนำความดีต่อร้อนและความต้องการของครูแจ้งให้ผู้บริหารระดับสูงตามลำดับชั้นทราบ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันซึ่งต่ำรองลงมาจากด้านความมั่นคงในงาน ดังนั้นรัฐควรตระหนักในปัญหาการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจัดสรรงบประมาณและบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ จัดสวัสดิการเป็นกรณีพิเศษให้แก่ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มีนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของครู และ

กำหนดนโยบายให้ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องของขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในด้านต่าง ๆ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้นำชุมชนและผู้ปกครองในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เกิดความสามัคคีระหว่าง ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง และครู

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้นำชุมชนและผู้ปกครองในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บรรณานุกรม

กฤตกร ชลวิสุทธ์, ร.อ. (2544). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ

กะเทาะเปลือก สามจังหวัดภาคใต้. *สยามรัฐ* 14 มิ.ย.2517 คั่นเมื่อ 21 ก.ค.2554 จาก : http://www1.mod.go.th/heritage/nation/situation/border_n1.htm21/07/2011

กิตติ แสงพงศ์ชวาล. (2550). *กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำ ตำบลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษากรณี จังหวัดปัตตานี*. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.

เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). *ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.

จรัส ชินนะพงศ์. (2549). *กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีสถานีตำรวจภูธร อำเภอเบตง จังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.

ชาญ สกลพอง. (2542). *กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนตามแนวชายแดน จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม. สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.

ชาญณรงค์ จิตธรรมมา. (2542). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ จำกัด

ชัยยศ อุ่นเรื่อน. (2541). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของทหารสายงานสวัสดิในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส*. ภาคนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ

อรรถชยา โทณศิษย์. (2549). *ทหารจับขอลูกสอนหนังสือ!! นโยบายใหม่คุ้มครอง “ครูใต้”* เดลินิวส์.
ค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2554, จาก:
<http://www.dailynews.co.th/dailynews...e=2&Template=2>

ต่วนโรสณา โต๊ะนิเต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสร้างเสริมสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.

สำนักข่าวอิศรา. *ทำไมกลุ่มป่วนใต้ต้องยิงครู* (2550) ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2554, จาก :
<http://soclaimon.wordpress.com>.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* . (พิมพ์ครั้งที่ 7)
กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์ พรีนซ์.

นิมิต ยศกิจ. (2541). *ขวัญของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเสี่ยงภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.

นันทเดช รามศรี. (2548). *การศึกษาขวัญกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอยะหาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สิริวิริยาสาน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประดิษฐ์ ชูเชิด. (2542). *กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ฯ.
- ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2545). *เอกสารคำสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษาปดตานี้ : ฝ่ายเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปดตานี้*.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). *การบริหารงานบุคลากรโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศไหม ชูเกื้อ. (2543). *ขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัยสาธาณสุขสิริธรจังหวัดยะลา*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.
- มนูญ จันทรสุข. (2544). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยและกัณฑ์จังหวัดยะลา*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.
- เมตตา คันธา, น.อ.หญิง. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทยทหารอากาศ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.
- วีรกร ตรีเทศ. การศึกษาผลกระทบรอบ 2 ปี “ครู – นักเรียน” เหยื่อไฟใต้ (2549, 26 พฤษภาคม) *มติชนรายสัปดาห์* 26, 1345.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ ฯ :

ศิริวัฒนาอินเตอร์พรีนซ์.

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ ฯ : พิกซ์อักษร.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2540). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ ฯ :
ศึกษาพร.

วรชัย ปานนิตยพงศ์. (2554). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสังคมพหุวัฒนธรรม
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ดุษฎีนิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.

วรรณภา กลับคง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วัฒนา มหิพันธ์. (2544). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบก
ชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วิชัย ครองยุติ. (2541). *กำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณี
อำเภอเขื่อนใน จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนา
สังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.

วิลาสินี สุวรรณภาพ, ร.อ.หญิง. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรม
กิจการพลเรือนทหารเรือ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิสา โรจน์รุ่งสัจด์. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงาน
สภาสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ ฯ.

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2539). *คู่มือการดำเนินงานตามโครงการสามัคคีสามประสาน ประจำปีงบประมาณ 2539*. ยะลา : ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้.

ศูนย์ข่าวอิสรา. (2550). *สมาพันธ์ครู 3 จชต. เสนอแบ่งโซนโรงเรียน ปรับแผนการรักษาความปลอดภัยให้ครู*. ค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2552 จาก :
http://www.isranews.org/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=2242&Itemid=47

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ ฯ : ธรรมสาร.

สิริพร ทองจินดา. (2545). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ.

สุธาสิณี บุญสวยขวัญ. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 และ 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.

สุมาลี จันทร์ชลอ. (2547). *สถิติ*. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ ฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. (2554). *การย้ายข้าราชการครู รายงานสรุปการย้ายของข้าราชการครู* กลุ่มบริหารงานบุคคล อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส.

อริชัย กุลวิมลประทีป. (2542). *กำลังขวัญบุคลากรในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองพัน ทหารปืนต่อสู้อากาศยานที่ 6. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์ สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ ฯ*

อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เอกรัตน์ เปาอินทร์. (2541). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกำลังขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติด ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2552*
จาก : <http://www.library2.tu.ac.th/newlib2/thesis.html>.

ถาวร ศณีแก้ว. (2545) *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาขนาดเล็ก* *สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.*
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Barnard Chester I. (1982) *The Function of Execufive. Massachutts : Havard University Press.*

Kingsbury, Joseph B. (1957) *Personal Adiministration fo Thhat Students. :*
Institute of Pobic Administration. Thammasat University.

Flippo, Edwin B. (1967) *Principles of Personnel Management*. New York :
Mc Graw Hill,

Herzberg, Fredrick. (1959) *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons

Maslow. A.H. (1954) *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row Publishers

Beamer John Leo. (1981) "*The Relationship of Administrative Leadership Practices to
Teacher Morale in The Public Elementary School of Charles Country,
Maryland,*" Dissertation Abstracts International.

Yoder, Delhi. (1972) *Personnel Management and Industrial Relation*. New Delhi :
Prentice – Hall of India Private Limited.

Wilcox, H. Douglas. (1993) "*The Relationship between the teacher, PO Perception
of the High School Principle's Leadership style and the Correlates Job
Satisfaction and Morale*", Dissertation Abstracts International
(March 1993), 3079 – A

Boyd, William Allen. (1994) "*Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho –
Social
Variables : Prestige*" Dissertation Abstracts International.
(September 1994), 3274 - A

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

นางมารีเยะ ปุ้ตะ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

นายธวัช แซ่อำ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

นายนิพัฒน์ มณี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

ภาคผนวก ข

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 18 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	สรุปผล	ข้อ	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	สรุปผล
1	1	1	0	0.67	นำไปใช้	21	1	1	1	1.00	นำไปใช้
2	1	1	1	1.00	นำไปใช้	22	1	1	1	1.00	นำไปใช้
3	1	1	1	1.00	นำไปใช้	23	1	1	1	1.00	นำไปใช้
4	1	1	1	1.00	นำไปใช้	24	1	1	1	1.00	นำไปใช้
5	1	1	1	1.00	นำไปใช้	25	1	1	1	1.00	นำไปใช้
6	1	0	1	0.67	นำไปใช้	26	1	1	1	1.00	นำไปใช้
7	1	1	1	1.00	นำไปใช้	27	1	1	1	1.00	นำไปใช้
8	0	1	1	0.67	นำไปใช้	28	1	1	0	0.67	นำไปใช้
9	1	1	1	1.00	นำไปใช้	29	0	1	1	0.67	นำไปใช้
10	1	0	1	0.67	นำไปใช้	30	1	1	1	1.00	นำไปใช้
11	1	1	1	1.00	นำไปใช้	31	1	1	1	1.00	นำไปใช้
12	1	1	1	1.00	นำไปใช้	32	1	1	0	0.67	นำไปใช้
13	1	1	1	1.00	นำไปใช้	33	1	1	1	1.00	นำไปใช้
14	1	1	1	1.00	นำไปใช้	34	1	1	1	1.00	นำไปใช้
15	1	1	1	1.00	นำไปใช้	35	1	0	1	0.67	นำไปใช้
16	1	1	0	0.67	นำไปใช้	36	1	1	1	1.00	นำไปใช้
17	1	1	1	1.00	นำไปใช้	37	1	1	1	1.00	นำไปใช้
18	1	1	1	1.00	นำไปใช้	38	1	1	1	1.00	นำไปใช้
19	1	1	1	1.00	นำไปใช้	39	1	1	1	1.00	นำไปใช้
20	1	1	1	1.00	นำไปใช้	40	1	1	1	1.00	นำไปใช้

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.87

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

2. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ การแปลผลจากแบบสอบถามจะทำในภาพรวมจึงไม่มีผลอันเป็นโทษต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

3. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาได้ตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านได้ตอบแบบสอบถามได้ครบทุกข้อแล้วหรือยัง แบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อเท่านั้นที่เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

พินิจภรณ์ หงษ์สามารถ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 20 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

4. ศาสนา

() พุทธ

() อิสลาม

5. ภูมิลำเนาเดิม

() สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

() จังหวัดอื่นๆ ในภาคใต้

() จังหวัดอื่นๆ ในภาคอื่น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์
ความไม่สงบ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน-
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่สอดคล้องตามความเป็นจริงในแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ และกรุณาตอบ
ให้ครบทุกข้อ

โดยในการตัดสินใจตอบ ขอให้ท่านพิจารณาตามเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านสภาพการทำงาน 0. สถานศึกษาของท่านมีความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานสอนและการบริหารจัดการ		✓			

จากตัวอย่างข้อที่ 0 แสดงว่าท่านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการทำงาน อยู่ใน
ระดับมาก

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<u>ด้านสภาพการทำงาน</u>					
1. สถานศึกษาของท่านมีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการทำงานสอนและการบริหารจัดการ					
2. สถานศึกษาของท่านมีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่และห้องเรียน					
3. ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน					
4. ท่านมีความพึงพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. ที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการทำงานของท่าน					
6. บรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาของท่านเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง					
7. จำนวนครูในสถานศึกษาของท่าน เหมาะสมกับปริมาณงาน					
8. ท่านรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา					
<u>ด้านความก้าวหน้า</u>					
9. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
10. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อ					
11. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพทันต่อเหตุการณ์เสมอ					
12. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
13. ท่านรู้สึกว่าผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<u>ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน</u>					
14. ท่านมีส่วนร่วมเข้าร่วมในการประชุมปรึกษาหารือภายในองค์กรของท่าน					
15. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการปรับปรุงภายในองค์กรของท่าน					
16. ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรจากท่าน					
17. ท่านรู้สึกที่ท่านมีส่วนช่วยให้งานต่าง ๆ ขององค์กร ประสบความสำเร็จ					
18. ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานของท่าน					
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</u>					
19. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่					
20. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
21. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
22. ผู้ร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือกันในกรณีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน					
23. ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัว					
24. การให้กำลังใจของเพื่อนร่วมงานการปฏิบัติงาน					
25. การเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>					
26. ท่านรู้สึกพอใจกับเงินค่าเสี่ยงภัยที่ได้รับ					
27. การมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
28. ท่านรู้สึกปลอดภัยที่ได้รับการคุ้มครองรักษาความปลอดภัยจากเจ้าหน้าที่รัฐ					
29. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะเดินทางไปและกลับจากการปฏิบัติงาน					
30. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะปฏิบัติงาน					
31. ท่านมั่นใจในความปลอดภัยในการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน					
32. ท่านมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนนันทนาการที่ต่อต้องการ					
33. ท่านรู้สึกว่าจะหากเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติ ชาวบ้านจะช่วยให้ ความคุ้มครองท่านอย่างปลอดภัย					
34. หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความมั่นคง					
35. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม					
<u>ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน</u>					
36. ท่านได้รับความสะดวกในการเข้ารับบริการด้านสวัสดิการของรัฐ					
37. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมแล้ว					
38. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน					

และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ					
39. ท่านได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยอย่างเหมาะสม					
40. ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันต่ำกว่าหน่วยงานอื่น ๆ					

ตอนที่ 3 ปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง และมีข้อเสนอแนะ ในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง

1. ด้านสภาพการทำงาน

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

2. ด้านความก้าวหน้า

ปัญหา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

5. ด้านความมั่นคงในงาน

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

6. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

ปัญหา

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พินิจภรณ์ หงษ์สามารถ
วันเดือนปีเกิด	21 พฤศจิกายน 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดนราธิวาส
การศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ, 2540 มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2556 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1