



ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษายะลา เขต 2

The Morale for Job Performance of School Administrators and
Teachers Under Yala Primary Educational Service Area Office 2

รุ่งทิวา วิบูลย์พันธ์^{1*} และตรีภูมินทร์ ตรีตรีศวล²
Rungthiwa Wiboonphun^{1*} and Tripumin Tritrishaual²

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์
และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Master of Education Program in Educational Administration, Hatyai University.

² ดร., หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Dr., Master of Education Program, Educational Administration, Hatyai University.

*Corresponding author: viboonphan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา
เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารและครู จำนวน 318 คน ในปีการศึกษา 2561 จากการ
กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified
Random Sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนตามแต่ละอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา
เขต 2 และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้นโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating
Scale) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.97 สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม และในรายด้าน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัย
ค้ำจุน อยู่ในระดับน้อย

2. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ผู้บริหารและครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ, การปฏิบัติงานของครู

Abstract

This research aims to study and compare the morale for job performance of school administrators and teachers under Yala primary educational service area office 2. Consisting of 318 administrators and teachers in the academic year 2018 from the sample size determination by calculating from Yamane's formula after that, Stratified random sampling was performed according to the location of the school according to each district in the Yala primary educational service area office 2., and Assigned the data provider at that level by simple random sampling with a non-returnable raffle method. The instrument used as a 5-level rating scale with Cronbach's Alpha Coefficient (0.97), the Statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard deviation, t-test and F-test

The results are as follows:

1. The opinions of the administrators and teachers about the morale of the teachers in the office of Yala primary education area office 2 in the overall and the motivation factors and supporting factors at a low level.

2. Administrators and teachers with different positions there were opinions about the morale in the performance of teachers under the office of Yala primary education area office 2, in the overall, with statistical significance at the level of .001.

3. Administrators and teachers with different religion there were opinions about the morale in the performance of teachers under the office of Yala primary education area Office 2, in the overall, with statistical significance at the level of .05.

4. Administrators and teachers with different Experience there were opinions about the morale in the performance of teachers under the office of Yala primary education area office 2, in the overall, with statistical significance at the level of .001.

Keywords: Morale, job performance of teachers

บทนำ

การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการและเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด การศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาขวัญและกำลังใจและผลของขวัญและกำลังใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จัก



ตระหนักถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา และมีการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากน้อยเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญและกำลังใจที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550, น. 166) เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อปัจจัยอันทำให้คนรู้สึกพอใจและไม่พอใจ และพัฒนาเป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อเสียงแพร่หลายขึ้นมาทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสองอย่างที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลในการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) การสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อองค์กรนั้น ตามหลักทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดจากความสำเร็จในชีวิต การได้รับความยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบ งานที่ทำแล้วมีโอกาสก้าวหน้า ตำแหน่งงานที่ดี และงานมีความสุข และ 2) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารที่ดี การควบคุมงานความสัมพันธ์กับหน้าที่ เงื่อนไขการทำงานที่ดี เงินเดือนดี ความสัมพันธ์อันดีมิตร การมีชีวิตส่วนตัวที่ดี ความสัมพันธ์แวดล้อมอื่น ๆ สถานภาพของตนเองในงาน และความมั่นคงปลอดภัย (นิตพล ภูตะโชติ, 2556, น. 188) จากทฤษฎีข้างต้นแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นจะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตน เพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าองค์กรจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถก็ตาม แต่หากขาดขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมจะคาดหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลคงไม่ได้ (บรรจบ สมอาษา, 2550, น. 1)

จากความเป็นมา และความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการเพื่อเป็นโรงเรียนมาตรฐานคุณภาพ โดยเฉพาะการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ข้างต้น ซึ่งเป็นเขตการศึกษาหนึ่งในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีสภาพแวดล้อมทั้งด้านภูมิประเทศที่ทุรกันดาร ความหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรม การปกครองที่มีสถานการณ์รุนแรง ประชาชนชาวไทยยังมีฐานะยากจน เศรษฐกิจประกอบกับการขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐาน ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติแต่ด้วยอุดมการณ์อันแน่วแน่ของผู้บริหาร และคณะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ยังคงมุ่งมั่นจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ ทั้งนี้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศในส่วนรวมตามปณิธานที่ว่า เราจะทำในสิ่งที่บุคคลอื่นเห็นว่ายากให้สำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2, 2561) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันว่ามีการสภาพปัญหาในระดับใด มีปัญหาอุปสรรค มากน้อยเพียงใด ผลจากการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อเสนอแนะผู้บริหารระดับสูงของประเทศ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2



เพื่อการวางแผน การสร้างนโยบายเพื่อการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะงานบริหารบุคคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่จะส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยหรือทรัพยากรด้านการบริหาร คือ ปัจจัยหลัก 4 ประการ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปโดยบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 สามารถบริหารงานบุคคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสถานะสถานการณ์ในปัจจุบัน อันจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านคุณภาพการศึกษามากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2
2. เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่งหน้าที่ ศาสนา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ที่มีตำแหน่งหน้าที่ ศาสนา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูตามแนวคิดและทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 113-115) ประกอบด้วยขวัญและกำลังใจ 2 ด้าน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แยกเป็น 15 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในชีวิต 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 7) นโยบายและการบริหารงานองค์กร 8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 9) สภาพการทำงาน 10) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 12) ความมั่นคงและความปลอดภัย 13) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 14) เงินเดือน และ 15) ฐานะของอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวนโรงเรียน 68 โรงเรียน จำนวน 318 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของยามานะ (พิศณุพงศ์ศรี, 2551, น.109) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเขตที่ตั้งของโรงเรียนตามแต่ละอำเภอในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละระดับนั้น โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่



ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาทุกข้อ โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ ศาสนา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 สร้างขึ้นตามทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115) โดยดัดแปลงจากเครื่องมือของศิริวรรณ อินทสโร (2560, น. 116-121) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 65 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg, 1959, pp. 44-49) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) 6 ประการ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และ 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) 9 ประการ เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงานองค์กร 2) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ความมั่นคงและความปลอดภัย 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) เงินเดือน 9) ฐานะของอาชีพ ลักษณะแบบสอบถามในตอนี่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 73) ดังนี้

| คะแนน | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน |
|-------|------------------------------------|
| 5 | มากที่สุด |
| 4 | มาก |
| 3 | ปานกลาง |
| 2 | น้อย |
| 1 | น้อยที่สุด |



ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านชาติพันธุ์ ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 318)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|---------------|
| ด้านตำแหน่งหน้าที่ | | |
| ผู้บริหารสถานศึกษา | 54 | 17.00 |
| ครู | 264 | 83.00 |
| รวม | 318 | 100.00 |
| ศาสนา | | |
| ศาสนาพุทธ | 141 | 44.30 |
| ศาสนาอิสลาม | 177 | 55.70 |
| รวม | 318 | 100.00 |
| ประสบการณ์การทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 85 | 26.7 |
| 5-10 ปี | 128 | 40.30 |
| สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป | 105 | 33.00 |
| รวม | 318 | 100.00 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครู ร้อยละ 83.00 ตำแหน่งผู้บริหาร ร้อยละ 17.00 นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 55.70 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 44.30 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.30 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.00 และต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 26.70



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม แสดงไว้ในตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เกี่ยวกับในภาพรวม

(n = 318)

| ข้อความ | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | | |
|---------------------|------------------------------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 1. ด้านปัจจัยจูงใจ | 2.23 | 0.50 | น้อย |
| 2. ด้านปัจจัยค้ำจุน | 2.16 | 0.50 | น้อย |
| รวม | 2.20 | 0.46 | น้อย |

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.23$, S.D.=0.50) และด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.16$, S.D.=0.50)

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจ

(n = 318)

| ข้อความ | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | | |
|--|------------------------------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| ด้านปัจจัยจูงใจ | | | |
| 1. ความสำเร็จของงาน | 2.40 | 0.52 | น้อย |
| 2. การได้รับความยอมรับนับถือ | 2.24 | 0.70 | น้อย |
| 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 2.23 | 0.63 | น้อย |
| 4. ความรับผิดชอบ | 2.14 | 0.70 | น้อย |
| 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน | 2.15 | 0.62 | น้อย |
| 6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | 2.24 | 0.52 | น้อย |
| รวม | 2.23 | 0.50 | น้อย |



จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.23$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 2.40$, S.D. = 0.52) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ($\bar{X} = 2.24$, S.D. = 0.70) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.23$, S.D. = 0.63) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.14$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านปัจจัยค้ำจุน

(n=318)

| ข้อความ | ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | | |
|----------------------------------|------------------------------------|-------------|-------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| ด้านปัจจัยค้ำจุน | | | |
| 1. นโยบายและการบริหารงานองค์กร | 2.15 | 0.61 | น้อย |
| 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา | 2.20 | 0.72 | น้อย |
| 3. สภาพการทำงาน | 2.20 | 0.62 | น้อย |
| 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 2.14 | 0.60 | น้อย |
| 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 2.20 | 0.50 | น้อย |
| 6. ความมั่นคงและความปลอดภัย | 2.20 | 0.60 | น้อย |
| 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว | 2.20 | 0.60 | น้อย |
| 8. เงินเดือน | 2.13 | 0.63 | น้อย |
| 9. ฐานะของอาชีพ | 2.10 | 0.50 | น้อย |
| รวม | 2.20 | 0.50 | น้อย |

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 0.50) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 0.60) ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 0.60) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 0.62) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 0.72) ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 0.61) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.14$, S.D. = 0.60) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 2.13$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านฐานะของอาชีพ ($\bar{X} = 2.10$, S.D. = 0.50)



ผลการความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และศาสนา รายละเอียดดังตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่

(n=318)

| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | ผู้บริหารสถานศึกษา n=54 | | ครู n=264 | | t | P |
|-------------------------------|----------------------------|------|--------------|------|-----------|------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านปัจจัยจูงใจ | 2.20 | 0.21 | 2.24 | 0.54 | -4.99 | .618 |
| ด้านปัจจัยค้ำจุน | 2.24 | 0.54 | 2.19 | 0.49 | -4.249*** | .000 |
| รวม | 2.10 | 0.20 | 2.22 | 0.49 | -2.881** | .004 |

** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม จำแนกตามศาสนา

(n=318)

| ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน | ศาสนาพุทธ n=141 | | ศาสนาอิสลาม n=177 | | t | P |
|-------------------------------|--------------------|------|----------------------|------|---------|------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านปัจจัยจูงใจ | 2.27 | 0.36 | 2.1993 | 0.58 | 1.321 | .187 |
| ด้านปัจจัยค้ำจุน | 2.23 | 0.37 | 2.10 | 0.51 | 2.723** | .007 |
| รวม | 2.25 | 0.33 | 2.15 | 0.53 | 2.149* | .032 |

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$



จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารและครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยค่าจูน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

(n=318)

| ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน | แหล่ง ความแปรปรวน | df | SS | MS | F | p |
|-----------------------------------|----------------------|-----|-------|------|----------|------|
| ด้านปัจจัยจูงใจ | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 3.80 | 1.90 | 7.96*** | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 315 | 75.10 | .238 | | |
| | รวม | 317 | 78.90 | | | |
| ด้านปัจจัยค่าจูน | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 6.83 | 3.42 | 17.94*** | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 315 | 60.00 | .190 | | |
| | รวม | 317 | 66.84 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 2 | 4.54 | 2.27 | 11.68*** | .000 |
| | ภายในกลุ่ม | 315 | 61.23 | .19 | | |
| | รวม | 317 | 65.77 | | | |

*** $p \leq .001$

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

สรุปและอภิปรายผล

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เพราะว่าพื้นที่วิจัยนี้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ในขณะนี้ยังคงเกิดสถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย หรือ ไฟใต้ อย่างต่อเนื่อง ความขัดแย้งนี้กำเนิดในปี พ.ศ. 2491 จวบจนปัจจุบัน มีเหตุการณ์ก่อเหตุร้ายต่างๆเกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ เช่น การจับครูเรียกค่าคุ้มครองหรือค่าไถ่ การกรรโชกข่มขู่ให้นักธุรกิจพ่อค้า โดยส่งเป็นหนังสือประทับตรากลุ่มต่าง ๆ ที่เคลื่อนไหวในพื้นที่และนอกพื้นที่ให้จ่ายค่าคุ้มครองดูแลความปลอดภัยของ บุคคลและกิจการธุรกิจการค้าหรือที่คนทั่วไปเรียกว่าภาษีเถื่อนนอกกฎหมาย เหตุการณ์



ลอบวางเพลิงโรงเรียน เป็นต้น (วิกิพีเดีย, 2561) เช่นเดียวกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และ จังหวัดสงขลา ซึ่งเกิดจากปัญหาความขัดแย้ง มีเหตุการณ์ ประทุษร้ายต่อชีวิตของข้าราชการ พนักงาน ของรัฐ เอกชนและราษฎร ด้วยอาวุธและของมีคม การลอบขวางและวางระเบิด มีเป้าหมายทั้งชีวิตและทรัพย์สินของทางราชการ รวมทั้งสถานที่บริการของเอกชนการลอบวางเพลิงทรัพย์สินของทางราชการ เอกชน ราษฎร สถานที่สาธารณะการทำลายพืชสวนของราษฎร การลอบโจมตีเจ้าหน้าที่ขณะลาดตระเวน หรือขณะกำลังเดินทางไปยังที่เกิดเหตุ ด้วยระเบิดแสวงขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน (ศูนย์เฝ้าระวังเชิงองค์ความรู้สถานการณ์ภาคใต้, 2561) ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่เป็นอันมาก และเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในเรื่องขวัญและกำลังใจของครูในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้ ในปีอดีตที่ผ่านมา พบว่างานวิจัยฉบับนี้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง จะเห็นได้ชัดเมื่อเปรียบเทียบกับกับการศึกษาของ ต่วนโรธมา ไต่เนิต (2550, น. 125-120) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ รอมือลี มัสกอตอ (2551, น. 67-70) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยขวัญใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพสถานการณ์ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้การปฏิบัติงานของครูมีเวลาที่ทำได้อาจจำกัด เช่นกรณีที่ต้องมาและกลับโรงเรียนตามเวลาที่ชุดกำลังทหารคุ้มครองครุภัณฑ์หมายอย่างเคร่งครัด เพื่อความปลอดภัยการมีเวลาสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนครู ตลอดจนชุมชนผู้ปกครองน้อยลง ส่งผลกระทบต่อด้านความสำเร็จของงาน อันเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานบางอย่างได้เสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่ตั้งไว้ ส่งผลต่อโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความรับผิดชอบ เพราะไม่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับเดวิส (Davis, 1972, pp. 29-30 อ้างถึงในสมบัติ ปัญญาจิรพงศ์, 2556, น. 29) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญ และกำลังใจ โดย พบว่า ความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ควรประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล ความมีโอกาสความก้าวหน้า การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์ การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน การสังคม และการเคารพซึ่งกันและกัน เป็นต้น สอดคล้องกับ การศึกษาของ อภิรักษ์ ชุนยาปี (2553, น. 79-81) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษายะลา โดยมีข้อเสนอต่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษายะลา คือควรสร้างความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องและควรต้องสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและทรัพย์สิน และดูแลด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ เป็นกรณีพิเศษเพิ่มมากขึ้น



ปัจจัยคำจูน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สภาพสถานการณ์ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกทั้งเช่นกันที่เป็นปัญหาหลัก ที่ส่งผลกระทบต่อในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย สภาพการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน โดยเฉพาะด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านฐานะของอาชีพ อันเนื่องจากครูและผู้บริหารมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติทั้งในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งมีความรู้สึกไม่มีเชื่อมั่นในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ จนขาดความเข้าใจตลอดจนสับสนในลักษณะหน้าที่งานของตนเอง แนวโน้มดังกล่าวในปัจจุบันครูมีขวัญกำลังใจลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ดังการศึกษาของวรรณภา กลีบคง (2552, น. 67-70) ได้ทำการศึกษาวขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำหาย ยกเว้นด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และอัสวัน แมล (2555, น. 102-105) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ในบริบทของพื้นที่ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ทำกรปกครองอำเภอง จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความผูกพันต่อหน่วยงานและด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายและความดีความชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารและครูย่อมได้รับค่าตอบแทนตามวิทยฐานะแห่งตนต่างกัน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและอาชีพของตนตามตำแหน่งต่างกัน ย่อมมีความคิดเห็นต่างกัน สอดคล้องกับ ธวัชชัย พักเทพ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวง พบว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ไพบุลย์ ดำสมุทร (2552, น. 68) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนบ้านพะปุงเงาะ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับพนักงานราชการและลูกจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้บริหารและครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจเนื่องมาจากสภาพสังคมในจังหวัดยะลาเป็นการอาศัยอยู่ร่วมกันของเชื้อชาติ ศาสนาทั้งชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิม มาตั้งแต่สมัยอดีต แต่ใน



สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ อาจส่งผลให้วิถีชีวิต ทักษะคติในการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การดำเนินชีวิตอาจแตกต่างกันไป ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่ครูและผู้บริหารโรงเรียนเป็น กัลยาณมิตรที่ดีต่อกันก็จริง แต่อาจมีความคิดเห็นแตกต่างกันได้ สอดคล้องกับตัวนโรธนา โตะนิเต (2550, น. 125-120) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด ยะลา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด ยะลาตามตัวแปรด้าน ศาสนา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อภิรักษ์ ขุนยาปี (2553, น. 79-81) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษายะลา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ยะลา ตามตัวแปร ศาสนา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย มีความแตกต่างกัน

ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe' พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับ ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 -10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้บริหารและครูที่มี ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานเป็นระยะเวลาต่างกันทำให้มีความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ย่อมเห็นว่า รัฐบาล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้พยายามและมีความตั้งใจมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผ่านนโยบายการบริหาร การศึกษาตลอดมา ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยยอนามัย สอดคล้องกับตัวนโรธนา โตะนิเต (2550, น. 125-120) ทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ตามตัวแปรด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมและในด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเห็นความสำคัญถึงสภาพปัญหาในประเด็น ดังกล่าว ด้วยวิธีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ หาแนวทางร่วมกันในการบริหาร สถานศึกษาเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเน้น ความสำเร็จของงานโดยร่วมกัน ตั้งเป้าหมายในการบรรลุความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเน้นความสำคัญต่อการบริหารงานบุคลากร ที่จะต้องมีการส่งเสริมให้ครู มีความรับผิดชอบ มีการมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามวิชาชีพ เป็นต้น



2. จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมและในด้านปัจจัยคำจูนมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรเห็นความสำคัญถึงสภาพปัญหาในประเด็นดังกล่าว ด้วยการส่งเสริมนโยบาย แผนงานเพื่อพัฒนาปัจจัยพื้นฐานให้พร้อม และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร โดยเฉพาะนโยบายด้านความปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สิน เป็นต้น

3. จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรเห็นความสำคัญถึงสภาพปัญหาในประเด็นดังกล่าว ด้วยการส่งเสริมนโยบาย แผนงานที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและสิทธิของบุคคลในการนับถือศาสนา เนื่องจากสภาพสังคมในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เป็นการอาศัยอยู่ร่วมกันของเชื้อชาติ ศาสนาทั้งชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิม มาตั้งแต่สมัยอดีตจึงควรส่งเสริมให้ครู ชุมชน ได้อยู่ร่วมกัน เรียนรู้กัน รวมทั้งไม่มีการแบ่งแยกศาสนา เชื้อชาติ มีการดำเนินชีวิตไปในทางเดียวกัน เป็นสังคมสมานฉันท์ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครู มีความรัก ความเสียสละ มีความปรารถนาดี แก่เพื่อนร่วมงาน มีกัลยาณมิตร หรือสร้างมิตรภาพที่ดีในการทำงาน รวมทั้งชุมชนโดยรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 กับสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เช่นสถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีธรม เป็นต้น

2. เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลในเชิงลึก ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- ต่วนโรสนา โต๊ะนิเต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ปัตตานี.
- ธวัชชัย พักเทพ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- บรรจบ สมอาษา. (2550). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.
- พิสนุ พองศรี. (2551). วิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์
- ไพบูลย์ คำสมุทร. (2552). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. นนบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รอมมีลี มัสกอตอ. (2551). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- วรรณภา กลับคง. (2552). ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิกิพีเดีย. (2561). ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2561. จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki/ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย>.
- ศิริวรรณ อินทโสโร. (2560). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และโซเท็กซ์.
- ศูนย์เฝ้าระวังเชิงองค์ความรู้สถานการณ์ภาคใต้. (2561). ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2561. จาก: www.deepsouthwatch.org
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี และตราด. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. (2561). แผนปฏิบัติการ 2561. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2561. จาก: <http://yala2.go.th/jelapan/index.php?name=page&file=page&op=download>.
- อภิรักษ์ ขุนยาปี. (2553). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch.(1959).*The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons, Inc.