



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ
ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

มลฤดี ชันจำง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2557



**Morale and Encouragement in the Performance of Teachers under the
Unrest Situations in NongChik District under Jurisdiction of
the Office of Primary Education in Pattani Area1**

MONRUDEE KHANJANG

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Master of Education
Field in Educational Administration
Graduate School
Yala Rajabhat University**

2014

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ(ภาษาไทย) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้
สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ(ภาษาอังกฤษ) Morale and Encouragement in the Performance of
Teachers under the Unrest Situations in NongChik
District under Jurisdiction of the Office of Primary
Education in Pattani Area1

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

มลฤดี ชันจำง

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอียน)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

ประธาน

(ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบลย์)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูณี แก้วเอียน)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกสรี ลัดเล็ย)

วันที่ 30 เดือน ๑๐ พ.ศ. ๒๕๖๒

“ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	มลฤดี ชันจำง
ชื่อปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2557

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|---|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรณี เก้าเอี้ยน | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์ | กรรมการ |

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน และ 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษา ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำนวน 5 ด้าน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการศึกษาความแตกต่างโดยการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้านศาสนาและวุฒิการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้แก่ ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิทยฐานะ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรแก้ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบอย่างจริงจัง ควรเพิ่มเงินเลี้ยงชีพในพื้นที่สีแดง และควรมีน้ำใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน

Abstract

Independent study Title	Morale and Encouragement in the Performance of Teachers under the Unrest Situations in NongChik District under Jurisdiction of the Office of Primary Education in Pattani Area1
Researcher	Monrudee Khanjang
Degree Sought	Master of Education
Major	Educational Administration
Academic year	2014

Independent study Advisors

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. Assist. Prof. Dr. Jarunee Kao-ian | Chairperson |
| 2. Assoc. Prof. Dr. Santi Bunphirom | Committee |

The objectives of this study were 1) to study the morale and encouragement in the performance of teachers in Nong Chik district under the unrest situation under jurisdiction of the Office of Primary Education in Pattani Area1, 2) to compare the performance of the morale of teachers under the unrest situations under jurisdiction of the Office of Primary Education in Pattani Area1 by gender, religion, education and work experience, and 3) to gather feedbacks as to build morale and encouragement in the performance of teachers under the unrest situations under jurisdiction of the Office of Primary Education in Pattani Area1. The samples of the study were 217 teachers in Pattani under jurisdiction of the Office of Primary Education in Pattani Area1, academic year 2011, the data analysis was performed by using computer program. The statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The results showed that

1. The level of morale and encouragement in the performance of teachers under the unrest situations in Nong Chik district under jurisdiction of the Office of Primary Education in Pattani Area1, the overall and other 5 aspects showed at high level except for the salary and benefits was at moderate level
2. In comparing the level of morale and encouragement in the performance of teachers under the unrest situations in Nong Chik district under jurisdiction of the Office of Primary Education in Pattani Area1 categorized by gender and work experience; showed that the aspect of stability and security

in life were significantly different but there was no difference on the religious and moral educational degree.

3. Suggestions to build morale and encouragement in the performance of teachers under the unrest situations in Nong Chik under jurisdiction of the Office of Primary Education in Pattani Area1; the authority should allocate adequate staffs. At the same time the schools should have habitable and safe landscape. Staff members should be encouraged to develop knowledge in the making their academic standings and also support them in attending training or seminars. Moreover, agencies involved should resolve the unrest situations seriously. The government should increase the compensation and allowance in risky areas. The should be generous in supporting colleagues, avoid exploiting colleagues, and should have good regard to senior persons.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรูญี แก้วเอี่ยม ประธานกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุญภิรมย์ กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่มีคุณค่า รวมทั้งเอาใจใส่ทำให้ผู้ค้นคว้าอิสระ ได้จัดทำการค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี ผู้ค้นคว้าอิสระสำนึกในพระคุณอย่างสูง จึงกราบ ขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ นายเสริม ยอดรัตน์ นายชวนชิด รักถาวร ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ พร้อมให้คำแนะนำที่เป็น ประโยชน์ยิ่ง ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัดโดยได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่สนับสนุนข้อมูลในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ซึ่งมีส่วนช่วยให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ค้นคว้าอิสระขอน้อมรำลึกคุณบิดา มารดา ครู คณาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความเมตตาและเป็นกำลังใจ สนับสนุนการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ด้วยดีเสมอมา

มลฤดี ชันจำง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ซ
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ท
 บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ.....	5
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ.....	5
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ.....	6
1. ขอบเขตด้านประชากร.....	6
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	6
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	6
3.1 ตัวแปรต้น.....	6
3.2 ตัวแปรตาม.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
 บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	10
1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ.....	10
1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ.....	12
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	13
2.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน.....	13
2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงาน.....	15
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	16
3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Abraham H. Maslow).....	16
3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory).....	17

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)	
3.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor.....	21
3.4 ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy theory).....	22
3.5 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer.....	23
4. องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญ.....	24
5. ประโยชน์ของการศึกษาขวัญ.....	28
6. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ.....	30
7. ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี.....	34
8. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.....	35
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
1. งานวิจัยในประเทศ.....	41
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	43
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	44
สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	49
1. ลักษณะเครื่องมือ.....	49
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	52
2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการค้นคว้าอิสระ.....	71
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	77
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้.....	77
2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป.....	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	84
ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ.....	88
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	91
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	100
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ.....	102
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	106
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ.....	108
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	111
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	113

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ทฤษฎีปัจจัยนามัยและปัจจัยจิตใจ ของ Herzberg.....	19
2 จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียนในอำเภอหนองจิก.....	47
3 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ใน อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ใน ภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน.....	55
5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ใน อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	56
6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ใน อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้าน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ.....	58
7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ใน อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านความ มั่นคงและปลอดภัย.....	59
8 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ใน อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ.....	61
9 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ใน อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	62
10 การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ.....	63

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้ สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรศาสนา.....	64
12	การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้ สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา.....	65
13	การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้ สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน.....	66
14	ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้ สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.....	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.....	44

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำโดยต่อเนื่องในทุกด้านพร้อมๆ กันและต้องเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เปลี่ยนสังคมเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมาย ในบรรดาทรัพยากรบริหาร ได้แก่ คน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 1)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่าการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้นำผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 นอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญญาพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณแล้วยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเองเข้าใจตนเองเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 4) ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนากำลังคนของประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี โดยกำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่ให้เบาบางลงหรือหมดไปเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่อนาคตยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เข้าสู่ระดับสากลโดยดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต่อเมื่อมีขวัญกำลังใจที่ดีในการรับการตอบสนองด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจย่อมทำให้เกิดเกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือคนในหน่วยงานที่เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจก็ช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจศรัทธาและเชื่อมั่นต่อหน่วยงานที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความร่วมมือร่วมใจต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ศจิ อนันต์นพคุณ (2542 : 64-65) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องมืออย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับว่า คนๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำและขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย นั้นแสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และพรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงานดังนี้คือ (1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ (2) สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ (3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติ โดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี (4) สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้ (5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (6) จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และ (7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ และทำงานอยู่กับองค์การนานแสนนาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 216) ได้กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นหมู่คณะ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลที่ออกมาเต็มเม็ดเต็มหน่วย ผู้บริหารที่มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานทั้งในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ย่อมสามารถวางแผนพัฒนาการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดีในทุกสถานการณ์ และจะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขได้ตลอดจนสมาชิกในสถานศึกษาก็จะมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บรรยากาศในสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2546 : 1) ได้กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรหากคนในองค์กรได้รับความพอใจได้รับความยุติธรรมได้รับการพัฒนามีขวัญกำลังใจศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้วจะเกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด ในขณะที่พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 232) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจจะเกิดขึ้นได้ภายในที่ทำงานมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้มีความสนใจอย่างจริงจังและมีความจริงใจที่จะกระทำต่อเนื้อที่นำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจ

วัฒนา มหิพันธ์ (2544 : 12) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญกำลังใจไม่ดีแล้วก็จะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก การบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาต้องสร้างความพร้อมในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาในการรับผิดชอบดูแลกำกับ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจมากขึ้น สามารถทำงานได้เต็มกำลังความสามารถและเต็มตามศักยภาพของตนเอง จะนำมาซึ่งคุณภาพในการจัดการศึกษาของนักเรียนในสถานศึกษาได้ การที่ครูจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

นอกจากนั้นสุชาติ บำรุงสุข (2550 : 38) ได้กล่าวว่า หลังจากเกิดสถานการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ได้มีการปล้นค่ายทหาร การเผาโรงเรียน จนถึงการสังหารข้าราชการทหารอย่างโหดร้าย สถานการณ์ความรุนแรงมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น ทุกวันนี้ประชาชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกเพศ ทุกวัย และทุกศาสนาต่างก็รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับกัมภณช์ จุนโท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2551:47;อ้างอิงจาก กัมภณช์ จุนโท. 2545:116) ได้กล่าวว่า ปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาสเป็นปัญหาใหญ่ที่รู้กันดี ทั้งในระดับประเทศและระดับโลก เนื่องจากการฆ่ารายวัน การลอบวางระเบิด การยิงครู ประชาชน เจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ วางเพลิงสถานที่ราชการ บ้านเรือนของประชาชน

และสาธารณสมบัติอื่นๆ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและไม่มีแนวโน้มว่าจะยุติ และยังทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2551:46) กล่าวว่าองค์กรภาครัฐมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยแล้ว จำเป็นจะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดียิ่ง เนื่องจากพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ภายใต้สถานการณ์ของการก่อความไม่สงบ จึงเป็นการง่ายที่จะทำให้ข้าราชการในพื้นที่เกิดความรู้สึกหวาดกลัวและสูญเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า (2554:42-43) ได้สรุปข้อมูลการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในช่วง 7 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2554 มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นรวม 12,431 ครั้ง ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต 4,895 รายและบาดเจ็บ 8,776 ราย โดยแยกเป็นข้าราชการตำรวจ เสียชีวิต 276 ราย บาดเจ็บ 1,146 ราย ข้าราชการทหาร เสียชีวิต 344 ราย บาดเจ็บ 1,681 ราย และศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2554:21-22) มีข้าราชการครูเสียชีวิต 115 ราย บาดเจ็บ 113 ราย พลเรือน/ประชาชน เสียชีวิต 4,158 ราย และได้รับบาดเจ็บ 5,836 ราย ซึ่งจากข้อมูลความสูญเสียดังกล่าวพบว่าเป็นข้าราชการในจังหวัดปัตตานีเสียชีวิต 278 ราย และบาดเจ็บ 839 ราย

นอกจากนี้สำนักงานศึกษาธิการภาค 12 (2556:32-33) ได้สรุปข้อมูลสถิติเกี่ยวกับข้าราชการครูที่ขอย้ายออกนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งหมดตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา มีจำนวนถึง 6,178 คน ได้ย้ายออกเพียง 1,843 คน จากสรุปข้อมูลข้าราชการครูที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ ตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 18 กันยายน 2556 ในจังหวัดปัตตานีมีครูเสียชีวิต 53 คน บาดเจ็บ 39 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 (2553:45) ในอำเภอหนองจิกมีครูเสียชีวิต 19 คน บาดเจ็บ 7 คน มีครูขอย้ายออกนอกพื้นที่ตั้งแต่ปี 2548 ถึงปี 2553 จำนวน 257 คน ได้ย้ายออกเพียง 36 คนเท่านั้น สถานการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในพื้นที่เป็นอย่างมาก

ดังนั้นผู้ค้นคว้าอิสระ จึงสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก มาประยุกต์และบูรณาการให้มีความเหมาะสมกับสภาพของประชากรที่จะศึกษาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อทราบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ ตลอดจนการนำข้อมูลและผลที่ได้จากการค้นคว้าอิสระไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

1. ทำให้ทราบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการแก้ปัญหาและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างจริงจัง
2. ทำให้ทราบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานเพื่อนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครู ให้มีศักยภาพ ซึ่งจะทำให้ปัญหาในด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูน้อยลง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สามารถนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 471 คน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.2554:8)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ เป็นข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 217 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane.1973:727-728;อ้างถึงใน อภิรัฐ ขุนยาปี.2552:6)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติการไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภายใต้อขอบเขตเนื้อหาตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งผู้วิจัยเลือกประเด็นที่สอดคล้องกับสถานการณ์ภาวะความไม่สงบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (สุปราณี อนุศาสตร์.2556:14-16)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 ศาสนา

- 1) ศาสนาพุทธ
- 2) ศาสนาอิสลาม

3.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.4 ประสิทธิภาพการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภายใต้ขอบเขตเนื้อหาตามแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก Herzberg ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระเลือกประเด็นที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความไม่สงบ 5 ด้าน คือ

- (1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ
- (3) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย
- (4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- (5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่างๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมทั้งการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ เช่น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของครูมีต่อความมั่นคงในหน้าที่การทำงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือเงินพิเศษ รวมทั้งบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ได้รับความสะดวก สบายในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือ มีน้ำใจต่อกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว การพบปะสังสรรค์ซึ่งเกิดจากบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานของครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ไม่นับรวมระยะเวลาการปฏิบัติงานจากหน่วยงานเดิม

ศาสนา หมายถึง การนับถือ ปฏิบัติ ตามหลักธรรมคำสอนตามความเชื่อ ความศรัทธาที่ผู้นำหรือศาสดาของศาสนาต่างๆ สอนไว้ ได้แก่ ศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม

วุฒิการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานการณ์ความไม่สงบ หมายถึง สถานการณ์ในพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ที่เกิดขึ้นในอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณาการณความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเนื้อหาตามหัวข้อต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ
 - 3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Abraham H. Maslow)
 - 3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory)
 - 3.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor
 - 3.4 ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy theory)
 - 3.5 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
4. องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ
5. ประโยชน์ของการศึกษาขวัญ
6. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
7. ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี
8. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

การเข้าใจแนวคิดทฤษฎีซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการค้นคว้าอิสระ สามารถนำไปพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าได้ ผู้ค้นคว้าอิสระจึงศึกษาและสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีผู้ให้คำนิยามของคำว่าขวัญและกำลังใจ ไว้หลายความหมาย ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556 : 175) ได้แสดงความหมายของขวัญ ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน เชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

พจนานุกรมอังกฤษ (webster, 1971:882 ; อ้างถึงในชุมพล พงษากลาง, 2548:46) อธิบาย คำว่า Morale ไว้ว่า เป็นสภาพจิตใจที่นำมาสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัยมีความเชื่อมั่นและความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

กู๊ด (Good, 1973:373-374 ; อ้างถึงในเกียรติพันธ์ หนูทอง, 2549 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง (1) เจตคติ และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 667) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน (2) สถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องานซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจของรายได้ สภาพการให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและสติปัญญาการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

เดล เอส บีช (Dale S. Beach, 1970 :3; อ้างถึงในพรนพ พุกกะพันธุ์, 2545 : 228) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจร่วมกันของคนทำงานแต่ละคนที่ได้รับจากงานของเขา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา จากหน่วยงานและจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะของแต่ละคนด้วย ขวัญเป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกในเรื่องสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ความพึงพอใจ และความสุขสบายใจของผู้ปฏิบัติงาน

โยเดอร์และคณะ (Yoder and others, 1995:445 ; อ้างถึงในระวัง เนตรโพธิ์แก้ว ,2542 : 184) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545:228) ได้กล่าวถึงขวัญไว้ว่าขวัญ คือ ภาวะอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในจิตใจของคน แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ตามเจตคติของบุคคลแต่ละคนหรือกลุ่ม เป็นทำนองสภาพจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสภาพของงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 134) ได้กล่าวว่า ขวัญ เป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงข้าม คนที่ปราศจากขวัญแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพสิ่งแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและอื่น ๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อหน่วยงาน

ราล์ฟ ซี เดวิส (Ralph C. Davis ,1951:553 ; อ้างถึงในระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, 2542 : 132) ได้ให้ความเห็นและกล่าวถึงขวัญในการทำงานไว้ดังนี้ ขวัญ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความมั่นใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ

มิลตัน (Milton,1981 : 151-152 ; อ้างถึงในมณูญ จันทรสุข ,2544 : 4) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ คือ ทศนคติ ความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไปและมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

เดวิส (Davis,1951:553; อ้างถึงในสิริพร ทองจินดา,2545 : 5) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจและสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ความหวัง ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และต่อความร่วมมือกันอย่างเต็มความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน

กำลังใจ หมายถึง “สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง” สอดคล้องกับพจนานุกรมไทยฉบับอธิบาย 2 ภาษา (อ้างถึงในนุชลี โพธิ์วราร, 2549 : 23) ได้ให้คำจำกัดความว่า “ขวัญ” หมายถึง กำลังใจในการต่อสู้ ส่วน“กำลังใจ” หมายถึง ขวัญ ความฮึกเหิม

ดังนั้นเมื่อรวมคำว่า “ขวัญกำลังใจ” เข้าด้วยกันในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว “ขวัญกำลังใจในการทำงาน คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์การที่อยู่รอบตัวเขาและจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น”

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจมีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันซึ่งความสำคัญของขวัญกำลังใจได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆ กัน ดังนี้

สจ๊วต อีตันตันพอล (2542 : 64-65) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับว่า คนๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย นั้นแสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการบริหารงานดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างศรัทธา จงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติโดยที่คนปฏิบัติตนอยู่ในกรอบระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม อันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. จูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น มั่นคงทางใจ และศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ และทำงานอยู่กับองค์กรนานแสนนาน

วัฒนา มหิพันธ์ (2544 : 12) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญกำลังใจไม่ดีแล้วก็จะยอมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก

วิภาพร มาพบสุข (2545 : 234) ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของขวัญในการทำงานว่า ในองค์กรหนึ่ง ๆ ประกอบไปด้วยสมาชิกจำนวนมาก หากสมาชิกส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงหรือมีขวัญดี ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีเจตคติที่ศรัทธาและมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงเทคนิคการบริหารงานของผู้บริหารในภาพรวมว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ในเกณฑ์ตรงข้ามหากสมาชิกส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ หรือขวัญไม่ดี ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าสมาชิกขาดความศรัทธา และขาดความเชื่อมั่นต่อการบริหารขององค์กรนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่จะกระตุ้น หรือสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตน หากผู้บริหารเพิกเฉยหรือไม่เสริมสร้างขวัญแก่สมาชิก ก็ย่อมเสียพลังศรัทธาและความเชื่อมั่นจากสมาชิكدังกล่าว และอาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรในเวลาต่อมา ขวัญจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรทุกคน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานทุกหน่วยงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความสามัคคี เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาและสรุปแนวคิดที่สำคัญ ไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ ขจรนันท์ (2547 :42) ได้ให้ความหมายว่าการปฏิบัติงาน(Performance) หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรใดบุคลากรหนึ่งกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายใด

อุดมมุ่งหมายหนึ่งที่เขาต้องการ เช่น เพื่อการดำรงชีวิต เพื่อความสบายใจ หรือเพื่อช่วยส่งเสริมสังคม เป็นต้น

จิรประภา อัครบวร (2547 : 2) ได้กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงานสามารถมองได้อย่างน้อย 2 ระดับ คือ ผลการปฏิบัติระดับบุคคล (Individual Performance) และผลการปฏิบัติงานระดับองค์การ (Organization Performance) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานขององค์การทราบว่าองค์การมีผลผลิตอย่างไร อยากได้บริการแบบไหน มีความต้องการในการพัฒนาองค์การให้ได้ผลผลิตเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนากุศลกรในองค์การให้มีผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ

ซีเลนนิค และคนอื่นๆ (Zeleanick and Others, 1958 : 40 ; อ้างถึงในอัจจิมา หอมระรื่น, 2552 : 12-13) ได้กล่าวว่าในการที่จะปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
6. ความต้องการแสดงความรู้สึกรักความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
7. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรหรือพนักงานกระทำขึ้นด้วยกำลังกายและกำลังใจเพื่ออุดมมุ่งหมายที่เขาต้องการ โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ซึ่งการปฏิบัติที่ดีหรือมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นปัจจัยหรือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ การที่จะพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรวิเคราะห์ถึงการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สวัสดิการต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดภาระทางเศรษฐกิจให้กับพนักงานช่วยให้ดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมทางด้านสุขภาพและพละการที่มีดีให้กับพนักงาน จะทำให้พนักงานไม่กังวลกับสิ่งแวดล้อม มีการพัฒนาสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ และยังเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

นอกจากนี้ยังทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์การมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ตามเป้าหมายของค์การ

2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของพนักงานนั้น มีความสำคัญสำหรับองค์กร เนื่องจากความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในองค์กรบรรลุเป้าหมายต่อไป

วรจิตร นหนองแก (2540 : 19) กล่าวถึงการปฏิบัติงานของแต่ละคน จะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 Demographic Characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 Competency Characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ ความสามารถความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 Psychological Characteristic เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทักษะคิดคำนึง การรับรู้ในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงานสูง จะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization Support) ได้แก่ ค่าตอบแทนความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธียอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจากการศึกษาแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติงานนั้น จะเห็นว่ามีผลต่อองค์กร ซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ระดับความพยายามในการทำงาน จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการทุ่มเทและอุทิศตนให้กับการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือแรงสนับสนุนจากหน่วยงาน เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีความรู้ดีกว่าองค์กรมีความยุติธรรมดี มีค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจสูง ซึ่งองค์กรอาจพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงาน มีส่วนในการช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ลูกวิธนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจหรือมูลเหตุที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีให้เหมาะสมกับขวัญกำลังใจ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ 5 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Abraham H. Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory) ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy theory) และทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ (Abraham H. Maslow)

มาสโลว์(Maslow, 1970: 35-47; อ้างถึงในด่วนโรสนา โต๊ะนิเต, 2550 : 14) ได้ตั้งทฤษฎีจูงใจของมนุษย์ขึ้น มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์

ในขณะที่ พวงทอง ป้องภัย (อ้างถึงในสมเกียรติ พ่วงรอด , 2546 : 28) และสมช นาวีการ (2545 : 190 - 191) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ Abraham H. Maslow ว่ามนุษย์เราเกิดมาพร้อมด้วยความต้องการ 5 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการของมนุษย์ด้านปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน
2. ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีขีดเหนี่ยวทางใจปราศจากความกลัวการสูญเสียและอันตรายทั้งปวง

3. ความต้องการความรักและการยอมรับทางสังคม (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทั้งสองขั้นแรกได้รับคำตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการระหว่างบุคคลเป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับผู้อื่นใน สังคมรูปแบบต่างๆ กัน เช่น สามี-ภรรยา พ่อ แม่ ลูก คนรัก ครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการทางด้านเกียรติยศและชื่อเสียง (Self - Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะมีเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการมีหน้าตาในสังคมมีความนิยมนับถือในตนเอง ซึ่งมีความ ต้องการขั้นสูงขึ้น ในขั้นนี้คนเราจะมีความต้องการยอมรับจากสังคมพอใจและภูมิใจในตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self – Actualization Needs)เป็น ความต้องการจะพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เป็นขั้นที่มนุษย์ไม่ ต้องกังวลเรื่องเศรษฐกิจในครอบครัว เรื่องความปลอดภัย เรื่องความรักหรือศักดิ์ศรีต่อไป

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 111) ได้อธิบายว่า ขวัญกำลังใจเกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจ เพราะแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อ แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย

ทฤษฎีของ Maslow เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้น รู้จักตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกรับผิดชอบและ มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นส่วนรวมด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Maslow สามารถใช้เป็นแนวทางใน การสร้างขวัญกำลังใจซึ่งสอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐานใน เรื่องของสวัสดิการ

3.2 ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory)

สุปราณี อนุศาสตร์ (2556:14-16) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานและความ ไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่ได้มีสาเหตุจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม ที่ Herzberg เรียกว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (ปัจจัยจูงใจ) และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ (ปัจจัยค้ำจุน)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็น ปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานเป็นที่ยอมรับและเป็นที่เชื่อถือของผู้ร่วมงาน

1.2 การได้เป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีในการให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงความยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่ต้องปฏิบัติเพียงคนเดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม/สัมมนาในหัวข้อที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะให้ตรงกับสายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง สัมพันธภาพอันดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีความเข้าใจและเอื้ออาทร ต่อกัน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของงานที่รับผิดชอบด้วยเช่นกัน

2.4 สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี ได้รับการยกย่อง ล้วนแล้วแต่มีผลต่อความพึงพอใจของงานทั้งสิ้น

2.5 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสาร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การถูกย้ายงาน มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory) แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory)

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
ความสำเร็จในการทำงาน	เงินเดือน
การได้เป็นที่ยอมรับนับถือ	โอกาสความก้าวหน้า
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน
ความรับผิดชอบ	สถานภาพทางอาชีพ
ความก้าวหน้า	นโยบายและการบริหาร
	สภาพการทำงาน
	ความเป็นอยู่ส่วนตัว
	ความมั่นคงในงาน
	วิธีการปกครองบังคับบัญชา

(ที่มา : สุปราณี อนุศาสตร์,2556:16)

อภิรัฐ ขุนยาปี (2552 : 59) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา โดยศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โดยเลือกศึกษาปัจจัยค้ำจุนจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเกียรติคุณ พลเยี่ยม (2556:74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของHerzberg โดยเลือกศึกษาปัจจัยค่าจูน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านผลสำเร็จในการทำงาน

พัชรี คงดี (2556:50) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของHerzberg โดยเลือกศึกษาปัจจัยค่าจูนจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงและโอกาส ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้สุปราณี อนุศาสตร์ (2556:3) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน โดยศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของHerzberg โดยเลือกศึกษาปัจจัยค่าจูนจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมานั้น ผู้ค้นคว้าอิสระมีเห็นว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กมีความครอบคลุมและเหมาะสมที่จะนำมาเป็นปัจจัยสำคัญในการวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก ภายใต้งานการค้นคว้าไม่สงบสรุปได้ 5 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่างๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงาน และจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

2. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมทั้งการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ เช่น การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา คุงานในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

3. ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของครูมีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

4. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือเงินพิเศษ รวมทั้งบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ได้รับความสะดวก สบายในการทำงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือ มีน้ำใจต่อกัน มีความสามัคคีกลมเกลียว การพบปะสังสรรค์ซึ่งเกิดจากบรรยากาศที่เป็นมิตร ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) เป็นข้อ กำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของงานนั้นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงต้องพยายามให้ความสนใจกับผู้ปฏิบัติงาน จูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีข้อเสนอแนะที่ดีๆ สร้างขวัญและกำลังใจ เช่น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือน เบี้ยขยัน เบี้ยรางวัล ผลตามมาก็คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ได้คือประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

3.3 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

แมกเกรเกอร์ (McGregor, อ้างถึงใน มนูญ จันทรสุข, 2544 : 14 – 15) ทฤษฎี X ของ McGregor ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนว่ามีลักษณะดังนี้ คือ

1. คนโดยทั่วไปไม่ต้องการทำงาน ถ้ามีโอกาสหลีกเลี่ยง บิดพลัวได้จะกระทำทันทีเพื่อตนเองจะได้ไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยในการทำงานนั้นๆ
2. คนไม่ชอบทำงาน ถ้าจะให้คนทำงานต้องมีการบังคับ ควบคุม ดูแลอย่างใกล้ชิด มีรางวัลถ้าทำได้ดีและทำโทษคนไม่ทำงาน
3. โดยทั่วไปคนหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคงรวมความแล้วทฤษฎีนี้มองคนในแง่ร้ายว่าคนมีความต้องการด้านร่างกายแต่เพียงอย่างเดียวไม่มีความต้องการที่สูงขึ้นไปตามทฤษฎีนี้ จึงเต็มไปด้วยการบังคับ ควบคุม ลงโทษมากกว่าจูงใจให้คนมองเป้าหมายอันสูงค่าทางสังคม ความสำเร็จสูงสุดของชีวิต

ทฤษฎี Y ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับคนในแง่ตรงกันข้ามกับทฤษฎี X คือ

1. โดยทั่วๆ ไปเชื่อว่าคนจะคอยหลีกเลี่ยงงานเท่านั้น ถ้าได้งานที่ตนชอบทำร่วมกับคนที่ถูกใจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมคนเราก็ปรารถนาที่จะทำแต่ถ้างานใดต้องทำเพราะถูกบังคับควบคุมคนอาจจะไม่อยากทำงานนั้นๆ ก็ได้

2. การควบคุมบังคับบัญชา บทลงโทษ การข่มขู่ใดๆ ไม่ใช่มรรควิธีที่ดีในการทำงานของมนุษย์ทางที่ดีควรเปิดโอกาสให้ทำงานที่เขาชอบให้เขารับผิดชอบของเขาเองเขาจะเกิดความพอใจและทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3. การที่กล่าวว่าคนชอบปิดความรับผิดชอบ ไม่กระตือรือร้นในการทำงานแต่ชอบความมั่นคงส่วนตัวนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เก่าๆ มากกว่าลักษณะของคน ไม่ได้มีคุณสมบัติดังกล่าวเพียงอย่างเดียว ถ้าได้มีการจัดการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการแล้วคนก็อยากทำงานอยากมีความรับผิดชอบมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจูงใจคนให้ทำงานนั้นต้องใช้ทฤษฎี Y และมองคนในแง่ดีเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะจูงใจได้มากกว่าทฤษฎี X แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าละเลยต่อการควบคุมงานโดยสิ้นเชิง

3.4 ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor H. Vroom (Expectancy theory)

วรูม (Vroom, 1964, อ้างถึงในด่วน โรธมา โต๊ะนิแด, 2550:19-20) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่งได้รับความนิยมนำมาใช้ในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

$V = \text{Value}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลกล่าวอีกในหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

$E = \text{Expectancy}$ หมายถึง ความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริงหรือ

วรูม ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคล เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและประสิทธิภาพของงาน โดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเข้าสามารถทำงานได้สำเร็จเขาก็จะพยายามและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน

3. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่า ให้ความสำคัญแตกต่างกันการจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้นเขาจะใช้เวลาพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูซึ่งจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขา อาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการหรือความคาดหวังสูงและได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญกำลังใจก็จะสูงตามไปด้วยและจากที่นักวิชาการได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญกำลังใจ ข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนให้กระทำพฤติกรรมโดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้นจะสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญกำลังใจดีหรือไม่ดี

3.5 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer ; อ้างถึงใน มนูญ จันทรสุข, 2554 : 13-20) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการ Alderfer ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related needs (R)) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการการยกย่อง

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด และมีความเป็นรูปธรรมต่ำที่สุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในระดับความต้องการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ระดับอื่น เขาพบว่าบุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการในการอยู่รอด) ในขณะเดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความ

ต้องการทางสังคม) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้นอัลเดอร์เฟอร์ ค้นพบว่าลำดับของประเภทความต้องการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์เป็นความต้องการความเจริญเติบโตก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการด้านรูปธรรม เช่น ความหิว และความกระหาย (เป็นความต้องการในการอยู่รอด)

อัลเดอร์เฟอร์ ยังขยายทฤษฎีของมาสโลว์โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาเมื่อเขาสามารถและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตน โดยการพัฒนาหลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-Progression principle) เพื่ออธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ และในทางตรงข้ามหลักของการถดถอย-ความดิ่งเคียด (Frustration-Progression principle)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้

4. องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การมีขวัญกำลังใจส่งผลให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่ขวัญกำลังใจของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ เช่น สถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีหรือกำลังใจต่ำแต่เมื่อรัฐบาลเข้ามาดูแลและแก้ปัญหาทำให้ครูได้รับความอุ่นใจจึงมีขวัญกำลังใจมากขึ้น ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจว่ามียองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงในแนวทางคล้ายคลึงกันดังนี้

ฟลิปโป (Flippo, 1961:369-370, อ้างถึงใน มนูญ จันทรสุข, 2544 : 8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า “ การที่จะทราบถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง สภาพในการทำงาน ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สถานะทางสังคมและมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า”

เดวิส (Davis,1964:15 ; อ้างถึงใน สิริพร ทองจินดา, 2545 : 8) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ
3. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์หลักและนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ตลอดจนการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงานมุ่งมั่นและขวนขวายกำลังใจ
5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรจะต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน
6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจมีผลอย่างมากต่อการทำงานเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้

ชาญณรงค์ จิตธรรมมา (2545 : 56) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และแบบแผน
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 235 – 237) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและค่าตอบแทนของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนฐานะขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญที่ดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจดกดขี่มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

2. การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัดไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ หรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายกำลังใจขวัญของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุขขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ความพึงพอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ

3. การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล เป็นอันมากและมีส่วนเสริมสร้างขวัญและทำลายขวัญเป็นอย่างมาก การจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด ระบายอากาศ มีแสงสว่างเพียงพอ เสียงรบกวนไม่รบกวนอวัยวะ อากาศถ่ายเทได้สะดวกจะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรือมีอาการง่วงงุน ขวัญของเขาจะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไว้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม คนงานจะขาดความตั้งใจในการทำงานและเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วยสภาพของการปฏิบัติงาน ควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

5. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การตลอดจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการดำเนินงานขององค์การแล้วบุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

6. สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีกำลังใจดีนั้นนอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น ปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังต้องคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่วไปของแต่ละบุคคล

ซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อมาเปรียบเทียบกันแล้ว ก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่นานน้อยแตกต่างกันอย่างไร

7. มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นไปได้ไหมมีปัญหาใดๆที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงาน หมุ่คณะ

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใดๆเกี่ยวกับศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัยและอื่นๆ

9. การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหานั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

10. ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ

11. โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยงานจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานหรือระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรมปัญหาดังกล่าวนี้ต้องจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจและทำลายขวัญของเขาด้วย

12. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดี ต้องรับรู้ในความดีของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจจะเป็นการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้นตลอดจนการชมเชยให้รางวัลเป็นพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจสูงใจให้กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังใจขยันดี ส่วนเจ้าหน้าที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตามก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากันและเป็นธรรมเพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งเดียวกันและเป็นวิธิต่างหนึ่งที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ในขณะที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 138 – 139) ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในอีกลักษณะหนึ่ง ประกอบด้วย

1. สภาพการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และภายในสถานศึกษา
2. ความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงเวลาในการทำงาน
3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตัวเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

5. ฐานะและการอบรมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้บริหาร
8. วิธีการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้บริหาร
9. ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญกำลังใจดีหรือขวัญกำลังใจสูง ตามที่นักวิชาการได้อธิบายไว้ นั่นคือ ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดีหรือขวัญกำลังใจสูงจะมีความกระตือรือร้น มีระเบียบวินัย เสียสละ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและสร้างความก้าวหน้าให้องค์กรต่อไป

5. ประโยชน์ของการศึกษาขวัญ

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2545 : 235) ได้กล่าวว่า การศึกษาขวัญในการทำงานนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ดังนี้

1. จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่ว ๆ ไป การสำรวจขวัญจะบอกให้ทราบว่าคนงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา งานส่วนไหนของเขที่ทำให้เขาเกิดความรู้สึกอย่างนั้น ความรู้สึกเช่นนั้นเกิดขึ้นที่แผนกหรือฝ่ายไหนและเป็นความรู้สึกของใครบ้างนั้น หมายถึงว่าการสำรวจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยที่สำคัญในการมองปัญหาของคนงาน
2. การสำรวจขวัญทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณค่า จะเกิดกระแสของการติดต่อสื่อสารในทุกทิศทางเมื่อคนเราวางแผนสำรวจ ทำการสำรวจ และปรึกษากันถึงผลที่จะเกิดขึ้น การติดต่อขึ้นเบื้องบน จะให้ผลเป็นพิเศษ ถ้าหากคนงานได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็น
3. ทำให้เจตคติดีขึ้น การสำรวจจะเป็นสิ่งที่ประกันความปลอดภัย เป็นเครื่องปลดปล่อยทางอารมณ์ เป็นโอกาสหนึ่งที่จะปลดปล่อยสิ่งที่กดทับจนอัดแน่นในอกออกไป การสำรวจแสดงถึงความสนใจอย่างซื่อสัตย์ของผู้บริหารในสวัสดิการของคนงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกดีขึ้นต่อผู้บริหารที่สำคัญเหนือสิ่งใดก็คือเจตคติของฝ่ายบริหารมีแนวโน้มไปทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อปัญหาพุดกันมาก ๆ เกี่ยวกับเจตคติ ทำให้ผู้บริหารสำนึกในเรื่องขวัญ
4. เป็นวิธีการในการกำหนดการฝึกอบรมบางประการ โดยปกติการสำรวจนั้นคนงานจะได้รับโอกาสที่จะรายงานว่าพวกเขาารู้สึกว่าหัวหน้าของพวกเขาทำงานเป็นอย่างไร
5. การสำรวจอาจให้ประโยชน์แก่สภาพแรงงาน การได้เถียงระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานนั้น มักเป็นเรื่องของความต้องการของคนงาน ซึ่งโดยแท้จริงแล้วต่างฝ่ายต่างก็ไมรู้ การสำรวจเป็นหนทางหนึ่งที่จะได้ความจริงนี้

ในขณะที่อริ เพชรผุด (2530 : 43-44 อ้างถึงใน เกียรติพันธ์ หนูทอง, 2549 : 21) ได้กล่าวว่า การศึกษาขวัญในการทำงานนั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะได้ทราบถึงระดับขวัญขององค์กร โดยศึกษาเฉพาะลงไปเกี่ยวกับด้านใดด้านหนึ่งกับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมโรงงาน ฝ่ายขาย ฝ่ายบุคคล เพื่อว่าเขาจะรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา ต่อบุคคลที่เขาเกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ

2. เมื่อมีการศึกษาขวัญในการทำงาน ต้องมีการติดต่อกันระหว่างผู้สำรวจกับคนงานที่ถูกสำรวจ และเมื่อเปิดโอกาสให้คนงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามหรือจากการสัมภาษณ์คนงาน ทำให้คนงานได้แสดงสิ่งที่เขารู้สึกอัดอั้นตันใจหรือไม่สบายใจออกมาและทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ฝ่ายบริหารสนใจพวกเขา ทำให้พวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารมากขึ้น

3. ทำให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนจิตใจในระดับผู้จัดการและผู้บริหาร ถ้าการสำรวจศึกษาขวัญนี้กระทำโดยบุคคลนอกองค์กร จะยิ่งทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องระมัดระวังมากขึ้น มีหลายองค์การยอมรับว่าการศึกษาขวัญเป็นเครื่องมืออย่างดีที่สุดเดือนให้ผู้จัดการหรือผู้บริหารคำนึงถึงขวัญของคนงานหรือบุคคลในองค์การมากขึ้นดังนั้นการศึกษาขวัญก็คือวิธีการที่จะปรับปรุงมนุษยสัมพันธ์และเจตคติของผู้จัดการหรือผู้บริหารนั่นเอง

4. การศึกษาขวัญจะบอกผลให้ทราบว่า บุคคลในองค์การหรือคนงานนั้นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางไหนบ้าง เพราะจากผลการศึกษาจากคนงานหรือจากลูกน้องจะสะท้อนให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ควบคุมงานปฏิบัติงานต่อเขาอย่างไรบ้าง ให้คำแนะนำแก่คนงานดีหรือไม่เพียงไรมอบหมายงานเป็นอย่างไร และต้องการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมอะไรบ้าง

5. การศึกษาขวัญจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายสหพันธ์กรรมกรเพราะทั้งสองฝ่ายมักจะโต้เถียงกันเรื่องความต้องการของคนงาน แต่ถ้าไม่มีการศึกษาก็จะไม่มีใครรู้เท็จจริง ดังนั้น การศึกษาขวัญก็จะให้ข้อมูลแก่ทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น ผู้ที่มีขวัญกำลังใจที่ดีสังเกตได้จากความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข ถ้ามีขวัญกำลังใจไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดหวังหมดกำลังใจและทำงานอย่างไม่มีความสุข

6. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

มนุษย์ทุกคนเกิดมาย่อมมีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปและเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญกำลังใจ การสร้างขวัญกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทาง การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนักและไม่อาจก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่า การสร้างขวัญกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องทำความเข้าใจ หากผู้บริหารทำความเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้น มีขวัญกำลังใจที่ดีได้

สุเมธ แสงนิมนวล (2545:45) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนับเป็นสิ่งที่ดี ทำให้คนอยากทำงานเพราะงานดี เงินดี มีความก้าวหน้า เมื่อมีทัศนคติที่ดีขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย
 2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานกล่าวคือเนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้นการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงานรวมทั้งการวางมาตรฐาน จะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี
 3. เงินเดือนและค่าจ้าง คนเราทำงานสิ่งแรกที่เขาต้องการเป็นค่าตอบแทน คือ “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อยไม่คุ้มค่า ขวัญกำลังใจของเขาก็จะตกต่ำ ถ้าได้มากเขาประเมินว่าคุ้มค่าและมันเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวัง ขวัญและกำลังใจก็จะดี
 4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ถ้างานที่เขาทำเป็นงานที่เขาชอบเขารักเขาถนัด เขาจะพึงพอใจและทำได้ดี เมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดี แต่หากเขาไม่รักไม่ชอบไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้าม ผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคน หรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำจึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man to the Right Job”
 5. ความเป็นส่วนหนึ่งของงาน เนื่องจากความต้องการของคนทำงาน อยากได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้นต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ
 6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องนี้นับว่าสำคัญมากถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุขทำงานราบรื่น ขวัญกำลังใจของผู้นับถือก็ย่อมดีด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกันให้ดีที่สุด
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 143) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่ดีนั้นมีเหตุผล 10 ประการ ดังนี้

1. ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ดี มีที่เล่นกีฬาและที่พักผ่อน มีสวัสดิการในการให้ยืมเงินไปเช่าหรือผ่อนบ้านให้ลูกจ้าง
 2. ได้รับการดูแลอย่างมีชีวิตชีวา มีความไว้วางใจในนายจ้าง แม้บริษัทจะขาดทุนก็ยังจ้างโบนัสให้เมื่อเวลานายจ้างมีโครงการใหม่ๆ ก็ได้รับการสนับสนุนจากพนักงาน
 3. พนักงานและฝ่ายจัดการต่างรู้ถึงปัญหาการบริหารงานในอดีตและเชื่อว่าการเพิ่มผลผลิตเท่านั้นที่จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
 4. ความรู้สึกมั่นคงและคุ้มค่าในการทำงาน นายจ้างไม่ไล่ออกง่ายๆ แม้แผนกที่ทำอยู่ก็หางานแผนกอื่นให้ทำ อีกทั้งให้รางวัลแก่คนที่มีผลงานดีเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย
 5. มีสภาพแรงงานที่แข็งแกร่ง คอยช่วยเหลือแนะนำเป็นสภาพแรงงานเดียวที่ทุกคนเป็นสมาชิก มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา
 6. ทุกคนพยายามตั้งหน้าตั้งตาทำงานโดยถือระบบอาวุโสเป็นหลักในระยะ 10 ปีแรกของการทำงานมีการสับเปลี่ยนงานอยู่เสมอหลังจากนั้นจึงเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง
 7. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในโอกาสที่มีการพบปะสังสรรค์
 8. ฝ่ายบริหารรับฟังและพิจารณาข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมชาติไม่พยายามจับผิดและถือว่าลูกจ้างหัวหมอ
 9. นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ศึกษาต่อและจัดฝึกอบรมอยู่เสมอ การฝึกอบรมทำเป็นโปรแกรมไว้ตลอดทั้งปี แม้แต่ประธานบริษัทก็ยังต้องเข้าสู่ระบบงานเฉพาะตำแหน่ง
 10. ลูกจ้างทุกคนมีโอกาสได้เข้าเป็นประธานกรรมการของบริษัทได้ มีตัวอย่างให้เห็นในเรื่องนี้ ลูกจ้างทุกคนจึงพยายามไปให้ถึงตำแหน่งนี้โดยอุทิศเวลาทั้งหมดให้กับงาน
- พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. สร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีย่อมเกิดจากเจตคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา เจตคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชนหรือสถานการณ์หรือค่านิยมใดๆ เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะควรได้รับการส่งเสริมให้มีขึ้น
2. วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น การจัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เพราะการจัดตั้งมาตรฐานที่เชื่อถือได้ ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาต่างๆ อันจะเป็นทางนำไปสู่ความเสื่อมขวัญในการปฏิบัติขององค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนเพื่อการครองชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเครื่องช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี แต่การบริหารงานบุคคลที่ดีมิใช่เพียงแต่กำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นธรรมเท่านั้น หากเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งซึ่งควรได้รับความเห็นใจ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกรักพึงพอใจในงานที่ทำถ้านั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองก็จะพอใจในงานที่ตนเองทำ จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่คนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้นจึงเป็นงานที่คนนั้นพอใจเพื่อที่จะได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดขวัญที่คนนั้นควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เช่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปรึกษาหารือและช่วยชี้ปัญหาแก้ปัญหาให้และหากเป็นเรื่องที่จะกระทบกระเทือนต่อส่วนรวมก็ต้องฟังความคิดเห็นของส่วนรวมด้วย

นอกจากนี้ เสง์ สิงโตทอง (2547 : 22-24) ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญให้คนทำงานได้นาน ดังนี้

1. สำรวจทัศนคติ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงาน
2. วางมาตรฐานการทำงานเพื่อให้การสนับสนุนลูกน้องมีความก้าวหน้าอย่างยุติธรรม
3. ดูแลเอาใจใส่ สร้างความสนิทสนม และสนใจความเป็นไปของลูกน้องตามสมควร
4. สร้างเกียรติภูมิ ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน
5. ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ลูกน้องที่ทำความดีและปลอดภัยเมื่อทำงานผิดพลาดให้โอกาสแก้ตัวใหม่
6. ให้โอกาสลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
7. มีระบบความเที่ยงธรรมในการให้ทุนให้โทษ และร้องทุกข์
8. จัดค่าตอบแทน สวัสดิการที่เป็นธรรมเพียงพอในการดำรงชีวิตของลูกน้อง
9. มีการสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งด้วยเครื่องมือวัดผลงานที่ยุติธรรม
10. ให้โอกาสความดีความชอบในการทำงานเป็นคณะหรือเป็นทีม
11. ยอมรับคุณค่าทางปัญญาของลูกน้อง

12. ให้โอกาสลูกน้องแสดงความสามารถ

13. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมเป็นตัวอย่างในการทำงาน

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 133 – 138) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญกำลังใจ โดยสรุปดังต่อไปนี้

1. การควบคุมอารมณ์ เนื่องจากการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องรู้จักการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกในการตอบรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการรู้จักพิจารณาและมองคนในแง่ดี ผู้ร่วมงานต่างยิ้มแย้มแจ่มใส

2. ความพึงพอใจงานที่ทำ ถ้าเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและเป็นคนคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจผู้ทำจะพึงพอใจงานที่กระทำเป็นอย่างมากและผลงานที่เกิดจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่ากว่าผลงานที่ทำโดยไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

3. สร้างมาตรฐานวัดความสำเร็จ เป็นการสร้างขวัญกำลังใจจากการประเมิน ผลงานเพื่อจะได้พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน คณงานหรือเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การสร้างมาตรฐานวัดผลงานจะป้องกันการล่าเอียงและคำครหาทั้งปวง

4. ความเป็นเอกภาพ เนื่องจากองค์การทุกแห่งจะต้องมีกลุ่ม ถ้ามีกลุ่มหลายๆ แต่ละกลุ่มไม่ประสานและร่วมมือต่อการทำงานก็จะเกิดการขัดแย้งหรือบางทีก็อาจอิจฉาริษยากัน ผลการทำงานก็จะเกิดความเสียหาย

5. ค่าจ้างและค่าแรง ปรกติลูกจ้างหรือคนงานทุกคนทำงานก็หวังจะได้ค่าจ้างค่าแรงที่ใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและบ่อยครั้งที่โรงงานอุตสาหกรรมก่อการสไตรค์ เพื่อเรียกร้องค่าแรงสาเหตุเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้น ค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรมจะช่วยสร้างความรู้สึที่ดีกับลูกจ้างทุกคน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้า จะต้องเป็นความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความร่วมมือ ความรัก เคารพนับถือ ยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันโดยหัวหน้างานไม่ควรมองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเสมือนเครื่องจักรคอยขับเคลื่อนและหาเหตุตำหนิติเตียนสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างคนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงานสวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่างๆ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่อง

เกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือการสันทนาการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานทำได้โดยการ กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน การกำหนดเงินเดือนและ ค่าจ้างที่เป็นธรรม ให้บำเหน็จรางวัล การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา การจัด สวัสดิการที่ดี เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ การจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในทางปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบความจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ทำ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้พักผ่อนบ้างตามสมควร

7. ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญกำลังใจดี

ลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญและกำลังใจดีนั้นได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทาง คล้ายๆ กันดังนี้

มิลตัน (Milton, 1981 : 151-152; อ้างถึงใน มนูญ จันทรสุข, 2544 : 4) ได้กล่าวถึง ลักษณะการมีขวัญกำลังใจนั้นสามารถแสดงออกได้ดังนี้

1. ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีใช้เกิดจากแรงกดดัน ภายนอก
 2. สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้
 3. กลุ่มจะมีการพัฒนาและเจริญเติบโตประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ
 4. สมาชิกได้รับความพึงพอใจและความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่ม เดียวกัน
 5. สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน
 6. สมาชิกมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ รูปแบบของผู้นำโดยยินยอมให้ผู้ดำเนินการไปตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
 7. กลุ่มมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าเพื่อดำรงรักษาความเป็นอยู่อย่างเดิมไว้
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 134 - 135) ได้กล่าวว่า บุคคลที่มีขวัญดีจะมี พฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ
3. มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

เดวิส (Davis .1951 : 533;อ้างถึงในสิริพร ทองจินดา.2545:72) ได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจนั้นเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชา
 2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ ย่อมได้ผลกว่าการปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ
 3. ความพึงพอใจต่ออุดมการณ์หลัก และนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาทั้งของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ตลอดจนการจัดระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
 4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็งในการทำงาน มั่นใจ และขวัญกำลังใจดี
 5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรจะทำให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอต่อการทำงาน
 6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ย่อมไม่สามารถทำงานให้เกิดผลดีได้
- จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหาร งานทรัพยากรบุคคล ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจดีจะสามารถทำงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการจัดการและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร

8. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สุชาติ บำรุงสุข (2550 : 15) ได้กล่าวว่า ภาคใต้ในปัจจุบันได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาความมั่นคงที่รัฐไทยต้องเผชิญอย่างเป็นรูปธรรม ในอดีตเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า ภาคใต้เป็นฐานที่มั่นที่สำคัญของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย และภาคใต้ในยุคสงครามเย็นได้เป็นสมรภูมิที่สำคัญของสงครามภายในระหว่างอุดมการณ์ที่แตกต่างกันซึ่งปัญหาสงครามในภาคใต้ไม่ได้ดำรงอยู่ในมิติเดียวที่เป็นประเด็นสงครามของพรรคคอมมิวนิสต์เท่านั้น แต่เป็นปัญหาเชิงซ้อนที่ดำรงอยู่อีกด้านหนึ่งของสงครามในภาคใต้ ก็คือ สงครามของขบวนการชาตินิยมปัตตานีหรือที่ฝ่ายรัฐบาลเรียกว่า “ขบวนการโจรแบ่งแยกดินแดน” หรือชื่อที่รัฐใช้เป็นทางการคือ “ขบวนการโจรก่อการร้าย”(ขจก.) ในอดีตนั้นมีความเกี่ยวพันกับความต้องการที่จะจัดตั้งพื้นที่ในบริเวณสี่จังหวัดภาคใต้ของไทยขึ้นเป็นรัฐเอกราชใหม่ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการปฏิเสธอำนาจอธิปไตยของไทย เพราะพวกเขาเชื่อว่าพื้นที่ดังกล่าวเป็นประเทศอีกประเทศหนึ่งที่ไม่จำเป็นต้องรับการปกครองจากรัฐบาล เมื่อ

สถานการณ์สงครามภายในพรหมคอมมิวนิสต์ได้ลดระดับของความรุนแรงลงจนกระทั่งกลายเป็นการสิ้นสุดลงในภาคใต้ในช่วงปีพ.ศ. 2535 สงครามกับขบวนการโจรก่อการร้ายก็ลดระดับลงตามไปด้วย เมื่อระยะเวลาผ่านไปไม่นานนับตั้งแต่เหตุการณ์ในวันที่ 4 มกราคมพ.ศ. 2547 เริ่มต้นด้วยความท้าทายต่อรัฐไทยโดยการปล้นค่ายทหาร การเผาโรงเรียน จนถึงการใช้สารเคมีอย่างโหดร้าย สถานการณ์ความรุนแรงมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้นซึ่งสถานการณ์ความรุนแรงในภาคใต้ไม่ใช่ปัญหาใหม่ แต่เป็นเรื่องเก่าที่เกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลานาน กล่าวได้ว่าเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในขบวนการสร้างรัฐประชาชาติ (nation-state) ของสยามมาตั้งแต่ยุครัตนโกสินทร์และได้กลายเป็นข้อขัดแย้งที่ไม่ยุติมาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันเมื่อระยะเวลาพัฒนาสืบเนื่องต่อมาจากความเป็นรัฐประชาชาติสยามจนถึงรัฐประชาชาติไทย ได้มีปัญหาอื่นๆ ทั้งในมิติของการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทำให้ปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความซับซ้อนมากขึ้น ส่วนหนึ่งปัญหาภาคใต้มีสาเหตุมาจากปัญหาความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม

ในอดีตพื้นที่ในบริเวณจังหวัดชายแดนภาคใต้มีฐานะเป็นรัฐมาก่อน ดังที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “รัฐปัตตานี” เป็นรัฐที่มีความมั่งคั่งทั้งในทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ต่อมาถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของรัฐประชาชาติสยาม สภาพเช่นนี้จึงก่อให้เกิดความรู้สึก โดยพื้นฐานสำหรับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ความแตกต่างที่มีได้เป็นเนื้อเดียวกันกับรัฐประชาชาติที่เกิดขึ้นและพัฒนาเรื่อยมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปธรรมที่สะท้อนให้เห็นได้จากความแตกต่างในเรื่องของเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม

นอกจากนี้ ปัญหาภาคใต้ยังสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความอ่อนแอของระบบบริหารจัดการ ที่ไม่ใช่แต่เพียงในเรื่องงานความมั่นคงเท่านั้น แต่เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการบริหารจัดการทั้งระบบ เมื่อผนวกกับปัญหาการขาดยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางของนโยบายในภาคใต้ ทำให้การดำเนินการในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังอ่อนแอลง

จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้น ได้สร้างความหวาดกลัวให้กับครู อาจารย์ และนักเรียน ปัจจุบันครูในภูมิลำเนาอื่นที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างย้ายถิ่นกลับภูมิลำเนาตนเอง เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ครูได้รับบาดเจ็บและตายเป็นจำนวนมากเนื่องจากการฆ่ารายวันโดยไม่ทราบสาเหตุ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูย้ายกันไปเป็นจำนวนมากและเป็นเหตุผลสำคัญที่คุกคามขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นได้สร้างความหวาดกลัวให้กับบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจในปัญหา เพื่อพัฒนาขวัญกำลังใจให้อยู่ในระดับสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี

9.1 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 9 - 246) ได้ให้รายละเอียดและแบ่งกลุ่มการปฏิบัติงานและอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และเขต 2 ออกเป็น 8 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ งานอำนวยการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร การประสานงานและให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ให้กลุ่มภารกิจและงานต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถบริหารจัดการและดำเนินงานตามบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ ได้อย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบนพื้นฐานของความถูกต้องและโปร่งใส ตลอดจนสนับสนุนและให้บริการข้อมูลข่าวสาร เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ทางการศึกษา และทรัพยากรที่ใช้ในการ จัดการศึกษาแก่สถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างสะดวก คล่องตัว มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล เป็นมาตรการมุ่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการมีความคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายระเบียบปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อไป

3. กลุ่มนโยบายและแผนเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบาย ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาชาติ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์เป็นสำคัญ (Strategic Results-Based Management : SRBM) ใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (Strategic Performance Based Budgeting : SPBB) โดยเน้นความโปร่งใส ทันสมัย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยึดหลักการมีส่วนร่วม(Participation) การบริหารที่สนับสนุนที่ใช้

โรงเรียนเป็นฐาน(School-Based Management) โดยมีกระบวนการวางแผน การดำเนินการตามแผน การกำกับ ติดตามผล อย่างเป็นระบบ

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบูรณาการการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ไปสู่การศึกษาตลอดชีพ นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นใช้ประกอบการเรียนการสอนส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา ที่จะเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการ และมีความสามารถพิเศษอีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน ร่วมจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลุ่มงานดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานเท่าเทียมกันโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ส่งผลให้ ผู้เรียนทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษา

6. กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาเป็นหน่วยงานที่สร้างความเข้มแข็ง การบริหารด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้แก่สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพการจัดการศึกษาประกอบไปด้วยผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการเป็นพิเศษ มีหน้าที่ช่วยให้การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารที่ใช้กระบวนการประสานส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการติดตาม ตรวจสอบประเมินผล และรายงานผลทางการบริหารจัดการ และมุ่งเน้นศึกษา วิเคราะห์ วิจัย แสวงหา และจัดทำนวัตกรรม รูปแบบ มาตรฐาน เทคนิควิธีการและเครื่องมือในการบริหารจัดการ

7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน งานส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนเป็นงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดการในสถานศึกษาของเอกชนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นใช้ประกอบการเรียนการสอนส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ

และกองทุนเพื่อการศึกษา ที่จะเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการ และมีความสามารถพิเศษอีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน ร่วมจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

8. หน่วยตรวจสอบภายในหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นหน่วยงานควบคุมภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการส่งสัญญาณเตือนความเสี่ยงที่ทำให้หน่วยงานปฏิบัติไม่บรรลุเป้าหมาย การตรวจสอบภายในที่เพียงพอที่การตรวจทานที่ดีสามารถที่จะทำให้การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ประหยัดและโปร่งใส

9.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีได้รับ ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

9.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ตั้ง หมู่ที่ 6 ถนนปากน้ำ ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี รหัสไปรษณีย์ 94000 ซึ่งตั้งอยู่ในภาคใต้ฝั่งทะเลด้านทิศตะวันออก ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 1,055 กิโลเมตร มีเนื้อที่ ประมาณ 669.25 ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ในเขตบริการรวม 4 อำเภอ 53 ตำบล 276 หมู่บ้าน ประกอบด้วย อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอปะนาเระ อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมายกำหนด

อำเภอหนองจิก อยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีเนื้อที่ 231,526 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย 12 ตำบล 76 หมู่บ้าน 11

อบต. 2 เทศบาล ระยะทางห่างจากจังหวัด 8 กิโลเมตร มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 42 โรง นักเรียน 9,190 คน และครู 471 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.2555:5-8)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทำการศึกษา ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติการดำเนินงานที่ไม่สงบในอำเภอหนองจิก ที่เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

มนูญ จันทรสุข (2544:69-73) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดและกันดารจังหวัดยะลา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีขวัญกำลังใจในระดับที่สูง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านสวัสดิการที่ได้รับมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครูได้แก่ เพศ อายุตัว ศาสนาที่นับถือ รายได้และความเข้าใจในวัฒนธรรมชุมชนมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ ภูมิปัญญา สภาพสมรสและความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่น

สิริพร ทองจินดา (2545 : 60-64) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากโดยมีด้านต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้ ความตั้งใจในการทำงาน ความต้องการที่จะอยู่ในงานต่อไปและการปฏิบัติงานตามระเบียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครูสายผู้สอนในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในระดับปานกลางได้แก่ ปัจจัยด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษามลายูในการสื่อสารและความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น

เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : 3-4) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปาน

กลาง ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

ชวนโรธนา โตะนิเต (2550 : 3-4) ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในด้าน ภูมิฐานะ วุฒิต่างการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิรัฐ ขุนยาปี (2552:78-81) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลาตามตัวแปรที่ตั้งของโรงเรียน ศาสนา สภาพที่ได้รับความผลกระทบและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

จากตัวอย่างงานวิจัยในประเทศสรุปได้ว่าผลการวิจัยเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ โดยภาพรวมระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงและระดับปานกลาง บุคลากรปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน ส่วนใหญ่จะมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน สภาพความพอใจในงาน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นกลุ่ม สภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคงปลอดภัย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ฟินเกอร์ (Finger, 1985 : 3494-A ; อ้างถึงใน เกียรติพันธ์ หนูทอง, 2549 : 64) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับสูง มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่ทำงานกับผู้ช่วยบริหารที่เน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

วิลคอกซ์ (Wilcox, 1993:3079, อ้างถึงใน ต่วนโรธนา โต๊ะนิเต, 2550 : 40) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายโดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโคลัมเบียและโอไฮโอจำนวน 285 คน จาก 29 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบการให้มีส่วนร่วมหรือเป็นทีมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารที่แสดงพฤติกรรมผู้นำทางการศึกษาหรือศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและขวัญในการทำงาน ผู้บริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำหลายๆจะทำให้มีความสามารถลดความคับข้องใจ ความขุ่นใจและกลับเพิ่มบรรยากาศของขวัญและความพึงพอใจมากขึ้น

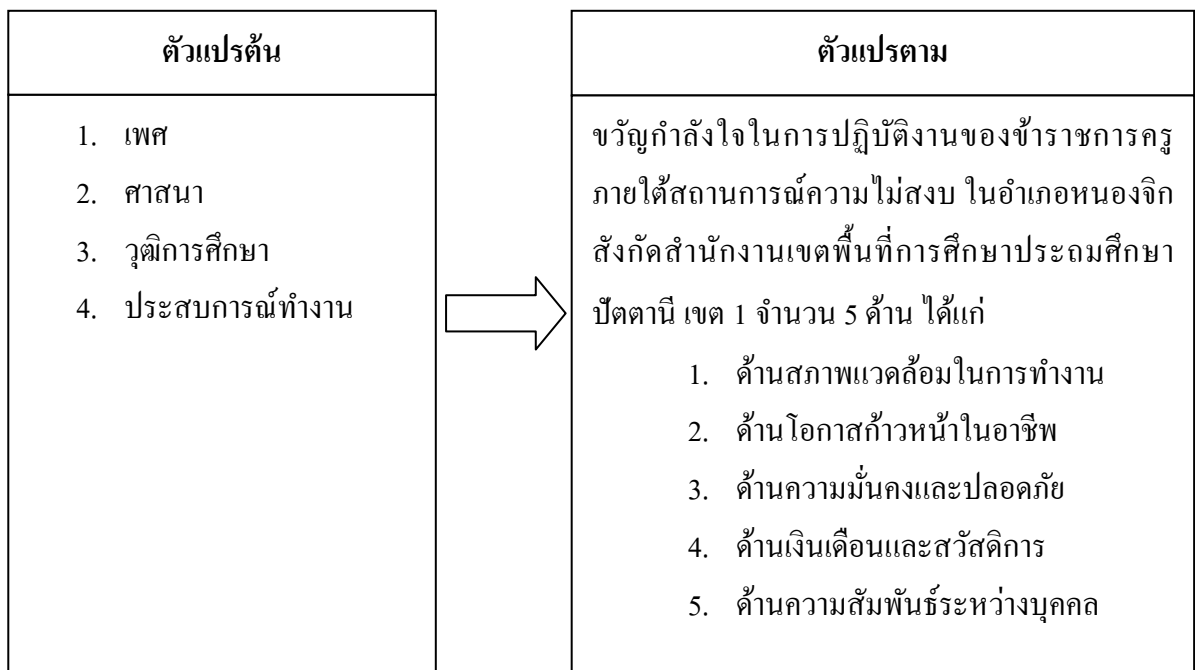
บอยด์ (Boyd, 1994 : 3274-A ; อ้างถึงใน อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์, 2545 : 30) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง การรับรู้ของครูด้านระดับชั้นทางสังคม สถานภาพทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลต่อระดับขวัญหรือไม่และสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษากล่าวถึงปัญหาของครูที่มีขวัญกำลังใจต่ำคืออะไร โดยศึกษาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ พบว่าสถานะทางสังคม ศักดิ์ศรีแห่งอาชีพมีผลโดยตรงอย่างมากต่อขวัญกำลังใจของครู นอกจากนี้ยังพบอีกว่ามีมิติที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของครูในระยะสั้นและระยะยาว คือ ระดับทักษะความคิดรวบยอดของผู้บริหารและครู ความคาดหวังของผู้บริหารการศึกษาต่อสิ่งที่สื่อแสดงถึงการติดต่อระหว่างครูกับนักเรียน การปรับโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อให้ครูและนักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนการสอน การทำให้ครูมีการยอมรับความก้าวหน้าในอาชีพหรือระบบคุณธรรมและการมีความมั่นคงในอาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจมีความสำคัญมากในการทำงาน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลประสิทธิภาพของหน่วยงานและการพัฒนาขวัญของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระได้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg's Two – Factor Theory โดยเลือกศึกษาเฉพาะ 5 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ความไม่สงบ ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาส

ก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อเป็นแบบสอบถามวัดระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบครั้งนี้

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

สำหรับการดำเนินการค้นคว้าอิสระในบทนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยมีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการครั้งนี้มีดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก จำนวน 42 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 471 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.2554:8)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 217 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 การกำหนด(คำนวณ)ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane.1973:727-728;อ้างถึงใน อภิรัฐ ขุนยาปี.2552:6)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากรที่ศึกษา
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างกำหนดเป็น 0.05
แทนค่า	=		$\frac{471}{1+471(0.05)^2} = 217$

ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน

2.2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครู ตามสัดส่วนของประชากร ในอำเภอหนองจิกด้วยการเทียบสัดส่วน

2.3 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย(Simple Random Sampling)โดยการเลือกสุ่ม จากโรงเรียนในอำเภอหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จากนั้นทำการจับฉลากเลือกจำนวนข้าราชการครู ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 217 คน จากโรงเรียนในอำเภอหนองจิก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียนในอำเภอหนองจิก

รายชื่อโรงเรียนในอำเภอหนองจิก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
บ้านยาบี	18	11
บ้านคลองช้าง	8	2
บ้านคลองตันหยง	17	8
บ้านกาแลภูมิ	9	2
บ้านโคกโดนด	16	7
บ้านบาโงกาเซาะ	4	1
บ้านโคกหมัก	8	2
บ้านเปียะ	12	5
พัฒนาศึกษา	14	8
บ้านน้ำคำ	15	11
บ้านค่าย	14	8
บ้านกาหยี	7	1
บ้านมะพร้าวต้นเดียว	9	2
บ้านทุ่งโพธิ์	10	4
พระราชดำริ “ศูนย์ครูใต้”จังหวัดปัตตานี	8	3
วัดมุจลินทรปิวิหาร(เพชรานุกุลกิจ)	30	21

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนในอำเภอหนองจิก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
บ้านปะกาลือสง	8	2
บ้านปะกาลือสง	8	2
ประชาอุทิศบ้านโคกม่วง	10	4
บ้านปากบางตาવા	13	6
วัดสถิตชลธาร	16	8
บ้านคอนรัก	24	17
บ้านปะกาจिनอ	9	2
รัชดาภิเษก	10	4
บ้านตลาดนัดคลองซุด	4	1
บ้านบางตัน	15	7
บ้านคอนนา	7	2
บ้านแคนา	4	1
บ้านสายหมอ	6	2
บ้านใหม่	8	2
บ้านเกาะเปาะ	16	9
วัดสุวรรณกร	12	6
บ้านควนดิน	12	7
บ้านควนคูหา	9	4
บ้านปะแดกลาง	5	1
บ้านไผ่มัน	10	4
กองทัพบกอุทิศบ้านคอนยาง	16	11
บ้านท่ายาหมู	9	3
บ้านท่ากำชำ	5	1
บ้านบางราพา	8	2

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนในอำเภอหนองจิก	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
บ้านปรัง	10	4
บ้านตันหยงเปาว์	17	8
บ้านเกาะหม้อแกง	9	3
รวม	471	217

ที่มา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1, 2553:20-28)

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกรายการ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับ เพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 ด้านที่จะศึกษาภายใต้ขอบเขตเนื้อหาตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก Herzberg (วิทยา ดำรงราษฎร์, 2546 : 274-275) ซึ่งผู้วิจัยเลือกประเด็นที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ภาวะความไม่สงบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ค้นคว้าอิสระได้สร้างขึ้นโดยปรับปรุงแก้ไข ดัดแปลงจาก แบบสอบถามของอภีรัฐ ขุนยาบี (2552 : 125-132) เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : 130-137) และ ต่วนโรสณา โต๊ะนิเต (2550 : 142-152) จำนวน 48 ข้อ

ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Summated Rating Scale) โดยใช้เทคนิคการวัดความคิดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ และให้มีน้ำหนักคะแนนในแต่ละระดับ โดยกำหนดเกณฑ์วัดระดับความคิด (Likert, 1961:47; อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548 : 77) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้ค้นคว้าอิสระสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อภิรัฐ ขุนยาปี (2552 : 125-132) เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : 130-137) และด่วนโรธนา โต๊ะนิแตะ (2550 : 142-152) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้ค้นคว้าอิสระได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้จากเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยสร้างข้อคำถามตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก Herzberg

2.2 นำเครื่องมือที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

2.3 นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง

2.4 นำเครื่องมือไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างในการ ค้นคว้าอิสระครั้งนี้เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง

2.5 จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาค้นคว้าต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้ศึกษาดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2. ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 217 ชุด ไปยังสถานศึกษาในอำเภอหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
3. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วประมาณ 1 สัปดาห์ ผู้ศึกษาไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์การจัดลำดับค่าเฉลี่ยกำหนดให้มีคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ.2548 : 77) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงชั้นแต่ละช่วงชั้นมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

1.3 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วใช้ความถี่จัดลำดับ

2. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1.1 ค่า IOC

2.1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.4 ค่าทดสอบที (t – test)

2.2.5 ค่าทดสอบเอฟ (F – test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้ค้นคว้าอิสระนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางที่ประกอบความเรียงโดยกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลข้อมูลเกี่ยวกับประชากร การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากการค้นคว้าอิสระกำหนดไว้ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F- test	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ F-Distribution
t-test	แทน	ค่าการทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าที่
Sig	แทน	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้ค้นคว้าอิสระขอเสนอ 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในภาพรวมทุกด้านและในแต่ละด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณาการณความไมสงบ ในอาเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิกการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 4 รวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้อาณาการณความไมสงบ ในอาเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 รายละเอียดแต่ละตอน จะได้เสนอตามลำดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 3 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	95	43.80
	1.2 หญิง	122	56.20
	รวม	217	100.00
2	ศาสนา		
	2.1 ศาสนาพุทธ	174	80.20
	2.2 ศาสนาอิสลาม	43	19.80
	2.3 อื่นๆ	0	0.00
	รวม	217	100.00
3	วุฒิกการศึกษา		
	3.1 ปริญญาตรี	215	99.10
	3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.90
	รวม	217	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4	ประสบการณ์ทำงาน		
	4.1 น้อยกว่า 5 ปี	12	5.50
	4.2 5-10 ปี	50	23.00
	4.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	155	71.40
	รวม	217	100.00

จากตารางที่ 3 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 80.20 โดยมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 99.10 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 71.40

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ตารางที่ 4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจ	ลำดับที่
1	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	0.53	มาก	1
2	ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.72	0.49	มาก	3
3	ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.51	0.42	มาก	4

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับที่
4	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.38	0.64	ปานกลาง	5
5	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.04	0.55	มาก	2
รวม		3.75	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาคารณการณความไมสงบในอาเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.05$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.04$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 3.72$) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.51$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาคารณการณความไมสงบ ในอาเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับที่
1	ที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา	4.29	0.68	มาก	2
2	สถานศึกษามีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่และห้องเรียน	3.97	0.74	มาก	7
3	สถานศึกษามีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ	4.08	0.97	มาก	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับที่
4	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานได้เต็มที่	4.06	0.63	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพึงพอใจในการ บริหารที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	4.00	0.62	มาก	6
6	ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาระงานและปริมาณ งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับสภาพและ บริบทของสถานศึกษา	3.85	0.83	มาก	9
7	บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมิตรและมีความเป็น กันเอง	4.30	0.73	มาก	1
8	จำนวนครูในสถานศึกษา เหมาะสมกับปริมาณ งาน	3.92	0.99	มาก	8
9	ผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับความสะดวกใน การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ	4.02	0.53	มาก	5
รวม		4.05	0.53	มาก	

จากตารางที่ 5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาคารความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง ($\bar{x} = 4.30$) รองลงมา ได้แก่ ที่ตั้งของสถานศึกษา มีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.29$) สถานศึกษา มีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.08$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีภาระงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับ ที่
1	การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.73	0.90	มาก	5
2	การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับการศึกษาต่อหรือพัฒนาวิชาชีพ	3.71	0.77	มาก	6
3	การได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพทันต่อเหตุการณ์เสมอ	3.76	0.71	มาก	4
4	การได้รับเกียรติ ชื่อเสียง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.61	0.62	มาก	7
5	การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน และก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่นๆ	3.49	1.09	มาก	9
6	การได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	3.89	0.84	มาก	3
7	การได้รับการฝึกอบรมในเชิงวิชาการ และฝึกทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำนาย	3.53	0.71	มาก	8
8	การมีโอกาสนำทางวิทยฐานะมากกว่าวิชาชีพอื่นๆ	3.68	0.90	มาก	6
9	การปฏิบัติหน้าที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.95	0.73	มาก	1
10	การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.70	มาก	2
รวม		4.05	0.53	มาก	

จากตารางที่ 6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติหน้าที่ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้

ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมา ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.92$) การได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.89$) และการมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน และก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่นๆ ($\bar{x} = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับที่
1	ความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.24	1.01	ปานกลาง	10
2	ความมั่นใจในความปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.29	0.98	ปานกลาง	8
3	ความมั่นใจในความปลอดภัยในการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน	3.26	0.95	ปานกลาง	9
4	ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยที่ได้มาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้	3.48	0.81	ปานกลาง	5
5	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยขณะปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3.71	0.60	มาก	4
6	ความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่	4.06	0.66	มาก	3
7	ความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ	4.27	0.67	มาก	1
8	พื้นที่ในเขตบริการของโรงเรียนท่าน มีโอกาสมากที่จะเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ	3.42	0.72	ปานกลาง	6
9	ถ้าเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ ชุมชนจะให้ความคุ้มครองท่าน ได้อย่างเต็มที่	3.03	0.85	ปานกลาง	11

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับที่
10	ถ้าได้รับอันตรายจากสถานการณ์ความไม่สงบ ท่าน จะได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากทางราชการ	3.30	0.74	ปานกลาง	7
11	ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.12	0.71	มาก	2
12	ความมั่นใจในมาตรการดูแล เจ้าหน้าที่รักษาความ ปลอดภัย (รปภ.) ครูและบุคลากร	3.02	0.72	ปานกลาง	12
รวม		3.52	0.42	มาก	

จากตารางที่ 7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาคารณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ ได้นานเท่าที่ต้องการ ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมาได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.12$) และความมั่นใจในมาตรการดูแล เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ.) ครูและบุคลากร ($\bar{x} = 3.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับที่
1	การได้รับสวัสดิการต่างๆ จากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.58	0.90	มาก	2
2	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมแล้ว	3.53	0.95	มาก	3
3	รายรับจากการทำงานของท่านเพียงพอกับรายจ่าย	3.37	0.92	ปานกลาง	4
4	การได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม	3.24	0.84	ปานกลาง	8
5	การได้รับความสะดวกในการบริการด้านสวัสดิการจากหน่วยงานของรัฐ	3.35	0.83	ปานกลาง	5
6	การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในเกณฑ์น้อยกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ	3.20	0.83	ปานกลาง	9
7	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน	3.25	0.80	ปานกลาง	7
8	การได้รับการดูแลในเรื่องเงินค่าตอบแทนและเงินสวัสดิการ	3.34	0.80	ปานกลาง	6
9	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.66	0.73	มาก	1
รวม		3.39	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.39$) และเมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ

ของท่าน ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมาได้แก่ การได้รับสวัสดิการต่างๆ จากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.58$) เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมแล้ว ($\bar{x} = 3.53$) และการได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในเกณฑ์น้อยกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ ($\bar{x} = 3.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	ลำดับที่
1	การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.64	มาก	6
2	การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความ สามัคคี	3.90	0.69	มาก	8
3	การได้รับคำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานเสมอ	3.94	0.64	มาก	7
4	การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.03	0.67	มาก	5
5	การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	4.20	0.64	มาก	1
6	ความสามารถในการปฏิบัติงานกันเป็นทีม และมีความสุข	4.16	0.76	มาก	2
7	บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ ให้ความ เคารพซึ่งกันและกัน	4.10	0.79	มาก	3
8	ความพึงพอใจกับบรรยากาศไมตรีของเพื่อน ร่วมงาน	4.06	0.70	มาก	4
รวม		4.05	0.55	มาก	

จากตารางที่ 9 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาคารณัความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.20$) รองลงมา ได้แก่ความสามารถในการปฏิบัติงานกันเป็นทีม และมีความสุข ($\bar{x} = 4.16$) บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.10$) และการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสามัคคี ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์เกี่ยวกับผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาคารณัความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาคารณัความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ

ข้อ	ระดับขวัญกำลังใจด้าน	เพศ				t	Sig
		ชาย		หญิง			
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.06	0.53	4.05	0.53	-0.06	0.94
2	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.75	0.41	3.69	0.54	-0.89	0.36
3	ความมั่นคงและปลอดภัย	3.07	0.65	3.21	0.53	4.20	0.04
4	เงินเดือนและสวัสดิการ	3.38	0.61	3.40	0.67	0.24	0.80
5	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.07	0.54	4.02	0.56	-0.59	0.55
รวม		3.76	0.26	3.73	0.35	-0.60	0.54

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้อาคารณัความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ข้าราชการครูเพศชายและ

หญิง มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติการไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติการไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรศาสนา

ข้อ	ระดับขวัญกำลังใจด้าน	ศาสนา				t	Sig
		พุทธ		อิสลาม			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.05	0.52	4.05	0.54	0.00	1.00
2	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.70	0.52	3.79	0.34	-1.01	0.31
3	ความมั่นคงและปลอดภัย	3.50	0.42	3.56	0.41	-0.75	0.45
4	เงินเดือนและสวัสดิการ	3.37	0.65	3.48	0.61	-1.06	0.28
5	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.03	0.54	4.11	0.61	-0.83	0.40
รวม		3.73	0.33	3.80	0.23	-1.26	0.20

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติการไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรศาสนา พบว่า ข้าราชการครูที่นับถือศาสนาพุทธและศาสนาอิสลาม มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้อาณัติการไม่สงบ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาคารณการณความไมสงบ ในอาเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ข้อ	ระดับขวัญกำลังใจด้าน	วุฒิการศึกษา				t	Sig
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.06	0.53	3.38	0.24	0.59	0.55
2	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.73	0.49	3.45	0.07	0.80	0.42
3	ความมั่นคงและปลอดภัย	3.51	0.42	3.70	0.29	-0.64	0.51
4	เงินเดือนและสวัสดิการ	3.39	0.66	3.50	0.55	-0.24	0.80
5	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.05	0.55	4.19	0.27	-0.35	0.72
รวม		3.75	0.31	3.74	0.18	0.04	0.96

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้อาคารณการณความไมสงบ ในอาเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้อาคารณการณความไมสงบ ในภาพรวมและรายด้านไมแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณาเขตความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน

ข้อ	ระดับขวัญกำลังใจด้าน	ประสบการณ์ทำงาน						F	Sig	คู่ที่แตกต่าง
		น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี				
						ขึ้นไป				
		(1)		(2)		(3)				
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.13	0.477	4.13	0.38	4.02	0.57	0.91	0.40	-
2	โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.75	0.66	3.72	0.42	3.73	0.50	0.01	0.98	-
3	ความมั่นคงและปลอดภัย	3.70	0.46	3.60	0.35	3.48	0.43	2.92	0.05	(1,3) , (2,3)
4	เงินเดือนและสวัสดิการ	3.47	0.78	3.47	0.54	3.36	0.66	0.73	0.48	-
5	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.17	0.76	4.09	0.57	4.03	0.53	0.53	0.59	-
รวม		3.84	0.51	3.80	0.28	3.72	0.30	1.93	0.14	-

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณาเขตความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้อาณาเขตความไม่สงบไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความมั่นคงและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงและปลอดภัย สูงกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 รวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิกสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ลำดับที่	ประเด็น	ความถี่
1	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	1. ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ	15
	2. ควรมีอุปกรณ์ทางการเรียนการสอน และสื่อหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอ	10
	3. ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ให้น่าอยู่ และปลอดภัย	8
2	ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	
	1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิทยฐานะ	21
	2. สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่ตนเองสนใจ	13
3	ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	
	1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรแก้ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบอย่างจริงจัง	20
	2. เพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยในการเดินทาง	15
	3. จัดหาอาวุธปืนราคาไม่สูงให้แก่ครูเพื่อป้องกันตนเองและทรัพย์สิน	9
	4. ควรมีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยตลอดทั้งวัน	
4	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	
	1. เพิ่มเงินเลี้ยงชีพในพื้นที่สีแดง	35
	2. มีเงินพิเศษหรือการเลื่อนขั้นโดยอาศัยความเป็นพื้นที่พิเศษ	21
	3. ปรับเงินเดือนให้เท่าเทียมหน่วยงานอื่น	14
	4. พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม	6

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเด็น	ความถี่
5	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
	1. ควรมีน้ำใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	17
	2. ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน	10
	3. ควรมีสัมมาคารวะต่อบุคคลที่อาวุโสกว่า	4

จากตารางที่ 14 ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ ควรมีอุปกรณ์ทางการเรียนการสอน และสื่อหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอ และควรปรับปรุงภูมิทัศน์ให้น่าอยู่และปลอดภัย 2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิทยฐานะ และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่ตนเองสนใจ 3) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรแก้ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบอย่างจริงจัง เพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยในการเดินทาง จัดหาอาวุธปืนราคาไม่สูงให้แก่ครูเพื่อป้องกันตนเองและทรัพย์สิน และควรมีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยตลอดทั้งวัน 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพิ่มเงินเสี่ยงภัยในพื้นที่สีแดง มีเงินพิเศษหรือการเลื่อนขั้นโดยอาศัยความเป็นพื้นที่พิเศษ ปรับเงินเดือนให้เท่าเทียมหน่วยงานอื่น และพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีน้ำใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน และควรมีสัมมาคารวะต่อบุคคลที่อาวุโสกว่า

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ สรุปผลการค้นคว้าอิสระ อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้อาณัติความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้อาณัติการดำเนินงานไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก จำนวน 42 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 471 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในอำเภอ หนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2554 จำนวน 217 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกรายการ (Checklist) ซึ่งถามเกี่ยวกับเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติการดำเนินงานไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 5 ด้านที่จะศึกษาภายใต้อาณัติการดำเนินงานไม่สงบ แนวคิดของ เฮิร์ชเบิร์ก Herzberg (สุปราณี อนุศาสตร์.2556:14-16) ซึ่งผู้วิจัยเลือกประเด็นที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ภาวะความไม่สงบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 5) ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้ค้นคว้าอิสระได้สร้างขึ้นโดยปรับปรุงแก้ไขดัดแปลงจาก แบบสอบถามของอภีรัฐ ขุนยาปี เกียรติพันธ์ หนูทอง และด่วนโรธนา ไ้ตะนิเต จำนวน 48 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้อาณัติการดำเนินงานไม่สงบ ในอำเภอ หนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. ผู้ค้นคว้าอิสระส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 217 ชุด ไปยังสถานศึกษาในอำเภอหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
3. หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้วประมาณ 1 สัปดาห์ ผู้ค้นคว้าอิสระไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้ค้นคว้าอิสระดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ต่อไป

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 217 คน เมื่อพิจารณาด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.20 นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 80.20 โดยมีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 99.10 และมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่าสิบปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 71.40

2. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

จากการศึกษา ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ

3. เปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ข้าราชการครูเพศชายและหญิงมีระดับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดย ข้าราชการครูเพศชายมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรศาสนา พบว่าข้าราชการครูที่นับถือศาสนาพุทธและ ศาสนาอิสลาม มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์ความ ไม่สงบ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน โดยรวมมีระดับขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง โดย ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่ม ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้ สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน จำนวน 5 ด้าน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ

ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอภิรัฐ ขุนยาปี (2552:89) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความมั่นคงและปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสิริพร ทองจินดา (2545:73) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้ ความตั้งใจในการทำงาน ความต้องการที่จะอยู่ในงานต่อไป และการปฏิบัติงานตามระเบียบ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสายผู้สอนในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านความยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผล ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสาร และความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น ศรี อนันต์ นพคุณ (2542 : 64-65) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่า คนๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำและขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย นั้นแสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังที่วัฒนา มหิพันธ์ (2544 : 12) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็จะย่อมจะนำมาซึ่งความเลื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก จากเหตุผลข้างต้นทำให้ครูบางส่วนขาดกำลังใจในการทำงานจึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนั้นพรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน วาง

มาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าจ้าง ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี Herzberg (Herzberg. 1973:95-97. อ้างถึงใน ; สุปราณี อนุศาสตร์.2556:14-16) ได้กล่าวถึง ปัจจัยอนามัย (สภาพแวดล้อม) เป็นปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยจูงใจ(ลักษณะงาน) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทำให้รักงานและชอบงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์การบุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเอง จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันนี้ข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ยังมีปัจจัยต่างๆ ที่ไม่เอื้อต่อการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ การปรับปรุงโครงสร้างระบบการบริหารงาน อัตราค่าจ้าง ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดการด้านสวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพิ่มขึ้น มีนโยบายที่ชัดเจน และกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ การประเมินผลมีความยุติธรรม สิ่งเหล่านี้น่าจะมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้ดีขึ้นได้

2. ผลการศึกษาความแตกต่างโดยการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามตัวแปรเพศ ศาสนา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า

2.1 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน โดยรวมมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูเพศชายมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูเพศหญิงสอดคล้องกับงานวิจัยของภาควิชา ทักษิณมณูทร (2547:3-4) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า เพศต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ เพราะในปัจจุบันครูที่อยู่ในพื้นที่ อำเภอหนองจิก ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชายเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ไม่ได้คำนึงว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็ถูกลอบทำร้ายได้เช่นเดียวกัน แต่ข้าราชการครูเพศชายมีโอกาสและ

มีทักษะในการพหุภาษามากกว่า ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับวรจิตร หนองแก (2540 : 19) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคน จะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) คือ Demographic Characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

2.2 ข้าราชการครูที่นับถือศาสนาต่างกัน โดยรวมมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนูญ จันทรสุข (2544) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยและกันดารจังหวัดยะลา พบว่าศาสนาต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน

ผู้ค้นคว้าอิสระมีความเห็นว่า ครูที่นับถือศาสนาอิสลามและศาสนาพุทธซึ่งทำงานในพื้นที่ยอมที่จะเข้าใจในวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติศาสนกิจของแต่ละศาสนา จึงไม่มีความขัดแย้งกันเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นพื้นที่ โดยเฉพาะการลอบทำร้ายครูไม่ว่าครูจะนับถือศาสนาอิสลามหรือศาสนาพุทธ ก็จะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักเช่นเดียวกัน จึงส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับวรจิตร หนองแก (2540 : 19) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคน จะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) คือ Demographic Characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

2.3 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในอำเภอหนองจิก ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภาควิทยา ทับทิมรัตนยุทธ (2547) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า วุฒิทางการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน

ผู้ค้นคว้าอิสระมีความเห็นว่าครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะมียุติการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ไม่ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้ลึกในด้านติดต่อกองาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้ลึก รับผิชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลอันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนรวมด้วย

2.4 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงปลอดภัยสูงกว่ากลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี อนุศาสตร์ (2556) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงานทดแทน และอนุรักษ์พลังงาน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน

ผู้ค้นคว้าอิสระมีความเห็นว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป นั้นส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่เข้ามาใหม่ ซึ่งมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่กลัวต่อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น ย่อมส่งผลทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากอาจจะหวาดกลัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับวรจิตร หนองแก (2540 : 19) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคน จะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) คือ Competency Characteristic เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ ความสามารถความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

3. ข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

(1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ ควรมีอุปกรณ์ทางการเรียนการสอนและสื่อหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เพียงพอ และควรปรับปรุงภูมิทัศน์ให้น่าอยู่ และปลอดภัย

(2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ในเรื่องการทำวิทยฐานะ และสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานที่ตนเองสนใจ

(3) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรแก้ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบอย่างจริงจัง เพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยในการเดินทาง จัดหาอาวุธปืนราคาไม่สูงให้แก่ครูเพื่อป้องกันตนเองและทรัพย์สิน และควรมีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยตลอดทั้งวัน

(4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ เพิ่มเงินเลี้ยงดูในพื้นที่สีแดง มีเงินพิเศษหรือการเลื่อนขั้นโดยอาศัยความเป็นพื้นที่พิเศษ ปรับเงินเดือนให้เท่าเทียมหน่วยงานอื่น และพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

(5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ควรมีน้ำใจ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน และควรมีสัมมาคารวะต่อบุคคลที่อาวุโสกว่า

ข้อเสนอแนะ

จากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในอำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้ค้นคว้าอิสระมีข้อเสนอแนะ 2 ลักษณะ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ควรจัดให้มีความเหมาะสมของปริมาณงานและครูควรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ควรจัดแหล่งบริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการ เพื่อให้ความรู้และทักษะมากขึ้น และควรพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ

1.3 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ได้แก่ ควรสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยขณะทำงานในสถานศึกษา โดยประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายเกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัยให้กับข้าราชการครู

1.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้แก่ ควรแยกบัญชีเงินเดือนครูออกจากข้าราชการอื่น เพราะลักษณะงานมีความแตกต่างกับข้าราชการอื่น

1.5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานระหว่างกันให้มีความเป็นกันเองโดยให้คำแนะนำในการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมความสามัคคี

การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะกรณีเกิดความขัดแย้ง ควรร่วมกันหาทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ในจังหวัดปัตตานีและจังหวัดอื่นๆ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดปัตตานีและจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้ทราบว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการครูดีหรือไม่เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการครูต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- เกียรติคุณ พลเยี่ยม. (2556). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. อุดรธานี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). **ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1, สำนักงาน.(2553). **แผนปฏิบัติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. ปัตตานี : ปัตตานีการพิมพ์**.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน.(2547). **คู่มือปฏิบัติงานคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา**. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- _____, สำนักงาน.(2551,มกราคม -มีนาคม). **วารสารวิชาการ**. 11(1): 47.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน.(2543). **ตัวบ่งชี้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน.
- จิระประภา อัครบวร. (2547). **เอกสารประกอบการสอนเรื่อง Performance Management กับ บทบาท Strategic Partner**. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนาศาสตร์.
- ชาญณรงค์ จิระธรรมา. (2545). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนฝ่ายปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุมพล พงษากลาง.(2548).**ขวัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด หนองคาย**.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพันธ์ ขจรนันท์. (2547). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ด่วนโรธนา โต๊ะนิเต. (2550). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดยะลา**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสร้างเสริม สุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2548). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ :
วี.อินเตอร์ พรินท์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.(2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ :
พิมพ์ดีจำกัด.

พัชรี คงดี. (2556). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์.วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**

พนัส หันนาคินทร์.(2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร.กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.**

พรนพ พุกกะพันธุ์.(2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรี โปรดักท์.**

ภาคภูมิ ทับทิมรณยุทธ.(2547). **ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชี
กองทัพบก. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

มนูญ จันทร์สุข. (2544). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงและ
กั้นดาร์จังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.**

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (พิมพ์ครั้งที่ 2)
กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.**

วรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2551). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี
ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.**

วรจิตร หนองแก. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาการพัฒนาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**

วัฒนา มหิพันธ์. (2544). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้น
ประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14. วิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**

วิทยา ด้านข้าราชการ.(2546). การบริหาร.กรุงเทพฯ :ธีรด์เวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

วิภาพร มาพบสุข.(2545).มนุษย์สัมพันธ์.กรุงเทพฯ:ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____, กระทรวง. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545). กรุงเทพฯ : อรุณสภานาครี.

ศึกษาธิการภาค 12 ,สำนักงาน. (2556). แผนปฏิบัติการประจำปี.กลุ่มบริหารงานบุคคล.

ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า. (2554). แผนปฏิบัติการประจำปี.

ฝ่ายอำนวยการ 3 งานนโยบายและแผน.

ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2554). รายงานประจำปี.

กลุ่มนโยบายและแผน.

สมเกียรติ พ่วงรอด. (2546). การบริหารงานบุคคล.(พิมพ์ครั้งที่ 3). ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหาร .กรุงเทพฯ: ประชาอุทิศการพิมพ์.

สิริพร ทองจินดา. (2545). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณี

ข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส.

ภาคินพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุชาติ บำรุงสุข. (2550). วิถีชีวิตผู้ด้วยยุทธศาสตร์และปัญญา. กรุงเทพฯ : ร่วมด้วยช่วยกัน.

สุปราณี อนุศาสตร์.(2556).การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากร กรมพัฒนาพลังงาน

ทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุเมธ แสงนิ่มนวล.(2545).ทำอย่างไรจึงเป็นนักบริหารชั้นยอด.(พิมพ์ครั้งที่3).กรุงเทพฯ :

บุ๊กแบงค์.

เส่ง สิงโตทอง.(2547,มิถุนายน). “ขวัญของคนทำงาน”. วารสารพัฒนาชุมชน. 43 (6):22-24.

อภิรัฐ ขุนยาปี .(2552).ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์.(2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โทรศัพท์**

เคลื่อนที่. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮ-เทค**

(ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรของโรวินेलลีและแฮมเบลดัน (ศุภลักษณ์ สิ้นธนา.2547 : 122-127) ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามที่
นิยามไว้

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (ธีรวุฒิ เอกะกุล.2549 : 182) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อทั้งหมด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

การหาค่าเฉลี่ยเป็นการหาค่าตัวกลางของเลขคณิต โดยใช้สูตรเฟอร์กูสัน (Ferguson, 1987 : 49 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 104)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
 N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

2. ค่าร้อยละ (Percentage)

การหาค่าร้อยละเป็นการเทียบจำนวนที่ต้องการกับจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 104) โดยใช้สูตร

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ของรายการนั้น
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นการวัดการกระจายของเลขคณิต โดยใช้สูตรเฟอร์กูสัน (Ferguson, 1987 : 68 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 106)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม

4. การทดสอบค่า t-test ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าของการแจกแจงใน t-distribution
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
โดยมีค่า df	=	N-2	

5. ค่าทดสอบเอฟ (F-test) โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ใช้สถิติ ANOVA (One-way Analysis of Variance) (สุมาลี จันทร์ชลอ, 2547:226)

$$F = \frac{MS_w}{MS_b} \sim F_{J-1, N-J}(1-\alpha)$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบ F-Distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ภาคผนวก ข

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม $\sum R$	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
23	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม $\sum R$	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
26	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
45	+1	0	+1	+2	0.67	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน
อำเภอหนองจิก ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและทุกข้อ

3. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงาน
ของท่าน

4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและใช้เพื่อประโยชน์
ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางมลฤดี ชันจำง

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับสถานภาพความเป็นจริงของตัวผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. ศาสนา
 - () ศาสนาพุทธ
 - () ศาสนาอิสลาม
3. วุฒิการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ทำงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5-10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงตามทัศนะของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
00	หน่วยงานของท่าน มีความพร้อมในด้านงบประมาณการบริหารในทุกๆ ด้าน		/			

จากตัวอย่างข้อ 00 แสดงว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในเรื่องหน่วยงานของท่าน มีความพร้อมในด้านงบประมาณการบริหารในทุกๆ ด้าน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ					ช่องสำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ตั้งของสถานศึกษามีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน						
2	สถานศึกษามีความพร้อมในด้านอาคารสถานที่ และห้องเรียน						
3	สถานศึกษามีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ						
4	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้เต็มที่						
5	การได้รับความพึงพอใจในการบริหารงาน ที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
6	การมีภาระงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา						
7	บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษาของท่าน เป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง						
8	จำนวนครูในสถานศึกษาเหมาะสมกับปริมาณงาน						
9	การได้รับความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ						
10	2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น						
11	การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับการศึกษาต่อหรือพัฒนาวิชาชีพ						
12	การได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพทันต่อเหตุการณ์เสมอ						

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ					ช่องสำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
13	การได้รับเกียรติ ชื่อเสียง และ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ						
14	การมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน และ ก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่นๆ						
15	การได้เข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องและ สม่ำเสมอ						
16	การได้รับการฝึกอบรมในเชิงวิชาการ และฝึกทักษะการ ปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำนาย						
17	การมีโอกาสก้าวหน้าทางวิทยฐานะมากกว่าวิชาชีพอื่นๆ						
18	การปฏิบัติหน้าที่ เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่						
19	การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ						
20	3.ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ความมั่นใจในความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน ในขณะที่ปฏิบัติงาน						
21	ความมั่นใจในความปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติงาน						
22	ความมั่นใจในความปลอดภัยในการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน						
23	ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยที่ได้มาปฏิบัติงานใน สถานศึกษาแห่งนี้						
24	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยขณะปฏิบัติงานใน สถานศึกษา						

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ					ช่องสำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
25	ความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังดำรงอยู่						
26	ความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ						
27	พื้นที่ในเขตบริการของโรงเรียนท่าน มีโอกาสมากที่จะเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ						
28	ถ้าเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ ชุมชนจะให้ความคุ้มครองท่าน ได้อย่างเต็มที่						
29	ถ้าได้รับอันตรายจากสถานการณ์ความไม่สงบ ท่านจะได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากทางราชการ						
30	ความมั่นคงในหน้าที่การงาน						
31	ความมั่นใจในมาตรการดูแล เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ.) ครูและบุคลากร						
	4.ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
32	การได้รับสวัสดิการต่างๆ จากการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม						
33	เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอและเหมาะสมแล้ว						
34	รายรับจากการทำงานของท่านเพียงพอกับรายจ่าย						
35	การได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม						
36	การได้รับความสะดวกในการบริการด้านสวัสดิการจากหน่วยงานของรัฐ						
37	การได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในเกณฑ์น้อยกว่าหน่วยงานราชการอื่นๆ						
38	ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะการณปัจจุบัน						

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ	ระดับขวัญกำลังใจ					ช่องสำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
39	การได้รับการดูแลในเรื่องเงินค่าตอบแทนและเงินสวัสดิการ						
40	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถของท่าน						
41	5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน						
42	การปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสามัคคี						
43	การได้รับความปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเสมอ						
44	การได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน						
45	การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี						
46	ความสามารถในการปฏิบัติงานกันเป็นทีม และมีความสุข						
47	บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน						
48	ความพึงพอใจกับอธยาศัยไมตรีของเพื่อนร่วมงาน						

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอหนองจิก ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	
3. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

นางมฤดี ชันจำง

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.865
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	.808
3. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	.769
4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.910
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.919
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.883

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๕๖๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
๙๕๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบุลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางมลฤดี ชันจำง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหนองจิกภายใต้ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ดร.จรรณี แก้วเอียน

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓-๒๒๗๑๖๒

โทรสาร ๐๗๓-๒๕๕๖๑๐



ที่ ศธ ๐๕๕๔/ว ๑ ๕๗/พ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
๙๕๐๐๐

๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายเสริม ยอดรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางมลฤดี ชันจำง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหนองจิกภายใต้สภาวะการณ์ความไม่สงบ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| ๑. ดร.จรรณี แก้วเอียน | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก |
| ๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์ | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม |

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาดังกล่าว จึงขออนุมัติโครงการจากท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไทรรัตน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓-๒๒๗๑๖๒

โทรสาร ๐๗๓-๒๔๔๖๑๐



ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๑๕๖/๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
๙๕๐๐๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน นายชวนচিত รักแถว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางมลฤดี ชันจำง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในอำเภอหนองจิกภายใต้สภาวะการณ์ความไม่สงบ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต ๑” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ดังนี้

๑. ดร.จรรณี แก้วเอียน

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสาขาวิชาดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓-๒๒๗๑๖๒

โทรสาร ๐๗๓-๒๔๙๖๑๐

ภาคผนวก จ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

ที่	ชื่อโรงเรียน	สังกัด	จำนวนผู้ให้ข้อมูล
1	บ้านสะบารัง	สพป.ปัตตานี เขต 1	30
รวม			30

ภาคผนวก ข
รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ

- 1 โรงเรียนบ้านยาบี
- 2 โรงเรียนบ้านคลองช้าง
- 3 โรงเรียนบ้านคลองตันหยง
- 4 โรงเรียนบ้านกาแลภูมิ
- 5 โรงเรียนบ้านโคกโดนด
- 6 โรงเรียนบ้านบาโงกาเซาะ
- 7 โรงเรียนบ้านโคกหมัก
- 8 โรงเรียนบ้านเปียะ
- 9 โรงเรียนพัฒนศึกษา
- 10 โรงเรียนบ้านน้ำดำ
- 11 โรงเรียนบ้านค่าย
- 12 โรงเรียนบ้านกาหยี
- 13 โรงเรียนบ้านมะพร้าวต้นเดียว
- 14 โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์
- 15 โรงเรียนพระราชดำริ “ศูนย์ครูใต้” จังหวัดปัตตานี
- 16 โรงเรียนวัดมุจลินทรปิวิหาร(เพชรานุกุลกิจ)
- 17 โรงเรียนบ้านปะกาลือสง
- 18 โรงเรียนประชาอุทิศบ้านโคกม่วง
- 19 โรงเรียนบ้านปากบางตาวา
- 21 โรงเรียนวัดสถิตชลธาร
- 22 โรงเรียนบ้านดอนรัก
- 23 โรงเรียนบ้านปะกาจिनอ
- 24 โรงเรียนรัชดาภิเษก
- 25 โรงเรียนบ้านตลาดนัดคลองขุด
- 26 โรงเรียนบ้านบางตัน
- 27 โรงเรียนบ้านดอนนา
- 28 โรงเรียนบ้านแคนา
- 29 โรงเรียนบ้านสายหมอ

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ (ต่อ)

- 30 โรงเรียนบ้านใหม่
- 31 โรงเรียนบ้านเกาะเปาะ
- 32 โรงเรียนวัดสุวรรณกร
- 33 โรงเรียนบ้านควนดิน
- 34 โรงเรียนบ้านควนคูหา
- 35 โรงเรียนบ้านปะแดลงา
- 36 โรงเรียนบ้านไผ่มัน
- 37 โรงเรียนกองทัพปกอุทิศบ้านดอนยาง
- 38 โรงเรียนบ้านท่าขามู
- 39 โรงเรียนบ้านท่ากำชำ
- 40 โรงเรียนบ้านบางราพา
- 41 โรงเรียนบ้านตันหยงเปาว์

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง อาจารย์ระดับ 7
 ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์
 สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. นายเสริม ยอดรัตน์

วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนพระราชดำริ “ศูนย์ครูใต้”
 จังหวัดปัตตานี สพป.ปัตตานี เขต 1

3. นายชวนชิด รักเถาว์

วุฒิการศึกษา ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านกาแลภูมิ สพป.ปัตตานี เขต 1

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-นามสกุล	นางมณฑิณี ชันจำง
วัน เดือน ปีเกิด	30 เมษายน 2525
ที่อยู่ปัจจุบัน	292/5 ถนนเวฬุวัน ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
ประวัติการศึกษา	จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 3 (วัดพุทธภูมิ) อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนคณะราษฎรบำรุง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จบปริญญาตรี สาขาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา
ประสบการณ์ทำงานในอดีต	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านน้ำคำ อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านน้ำคำ อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี ครู คศ.2 โรงเรียนพระราชดำริ “ศูนย์ครูใต้” จังหวัดปัตตานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนนิบงชนูปถัมภ์ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนนิบงชนูปถัมภ์ อำเภอเมือง จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน