ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

Morale in Working Performance of Teachers in Sungaikolok District Under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

[1]**มารียะ สาเระ** Mariyah Sareh
[2]**นวรัตน์ ไวชมภู** Navarat Waichompu
[1,2]คณะศึกษาศาสตร์และศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
[1,2]Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University
[1]Corresponding author, e-mail: Mariya.sar038@hu.ac.th

Received November 21, 2023; **Revised** September 27, 2024; **Accepted:** September 29, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู โรงเรียนในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 191 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามขวัญและกำลังใจของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .814 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีอิสระ และค่าความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้าน ความมีสัมพันธภาพ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและราย

ด้านไม่แตกต่างกัน ในขณะที่จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู เสริมสร้างสภาพแวดล้อม ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ: การปฏิบัติงานของครู; ขวัญและกำลังใจ; โรงเรียนในอำเภอสุไหงโก-ลก

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of morale in working performance of teachers in Sungaikolok District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, 2) compare the level of working performance of teachers, classified by of gender, educational level, working experience and educational institution size, and 3) study guidelines for creating morale in working performance of teachers. The research samples consisted of 191 teachers in Sungaikolok District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. the samples collected by using Krejcei and Morgan tables and stratified random sampling. The tools used in the research were questionnaires and interviews. The morale in working performance of teachers had content validity as 0.95 and reliability as .814. Statistical data analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation and one-way variance. The results were as follow: 1. The overall level and each aspect of morale in working performance of teachers was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at the same high level. Sorted by average from highest to lowest is the work environment, security, respect, aspects of success, career advancement, relationship and welfare and compensation. 2. comparative results moral in working performance of teachers classified by of gender, educational level, working experience and the size of the school it was found that overall and each aspect were not different. While categorizing by educational institution size, it found that teachers in medium-sized educational institution. They had higher morale in working performance towards career

advancement than teachers in large educational institutions. 3. Guidelines for creating morale in working performance of teachers as follows: Educational Service Area Office and educational institutions should have policies to promote teachers' morale, enhancing the environment, career stability, receiving recognition from executives, appropriate welfare and making confidence to teachers can develop themselves to their full potential and career advancement.

Keywords: Teacher's Working; Performance Morale; Schools in Sungaikolok

บทนำ

ครูและบุคลากรทางการศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่ต้องดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า และอาจกล่าวได้ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาคือกุญแจสำคัญในการจัดการศึกษา เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญเช่นนี้แล้ว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหน่วยงานนั้นๆ จะต้องธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดตราบนานเท่านาน (นิศากร ศรีบัว, 2552) ดังนั้นการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษากระบวนการหนึ่งที่จะละเลยไม่ได้ คือ การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กการสร้างขวัญกำลังใจเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจหรือขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ (Herzberg, 1975)

ทั้งนี้โรงเรียนในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ซึ่ง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ สร้าง

ความเสียหายในหลายๆ ด้าน อีกทั้งยังส่งผลกระทบทางด้านจิตใจ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทำให้ข้าราชการครูหลายคนตัดสินใจย้ายออกไปทำงานนอกพื้นที่ แต่ในขณะเดียวกันก็มีข้าราชการครูอีกหลายคน ที่ยังยืนหยัดปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน จึงมีความจำเป็นจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเคารพ ความสามัคคี มีความสุขกับการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เพื่อสามารถคาดคะเนและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนเพื่อเป็นการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู รวมทั้งการแสวงหา แนวทางในการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ให้มีขวัญกำลังใจที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (population and sample) คือ 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 13 โรงเรียน จำนวนครู 389 คน 2. กลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามเกณฑ์สัดส่วนแยกตามสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (research instruments) เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของครู โรงเรียนในอำเภอสุไหงโก-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ลักษณะแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แนวทางการสร้างขวัญและการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยมีการนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งสองตอน โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (Cronbach’s Alpha method) มีการกำหนดค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.814 เป็นไปตามที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล (data analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีอิสระ และค่าความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13, SD = .086) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.16, SD = .166) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการและคำตอบแทน ($\bar{x}$ = 4.10, SD = .237) แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ขวัญและกำลังใจ	n = 191		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	.166	มาก
2. ความมั่นคงปลอดภัย	4.14	.211	มาก
3. ความมีสัมพันธภาพ	4.11	.224	มาก
4. สวัสดิการและคำตอบแทน	4.10	.237	มาก
5. การยอมรับนับถือ	4.14	.197	มาก
6. ความสำเร็จ	4.14	.236	มาก
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.12	.223	มาก
ภาพรวม	**4.13**	**.086**	**มาก**

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	P-value
		ชาย (n = 51)		หญิง (n = 140)			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	.177	4.17	.163	-.673	.501
2.	ความมั่นคงปลอดภัย	4.13	.200	4.14	.215	-.153	.878
3.	ความมีสัมพันธภาพ	4.10	.248	4.11	.215	-.180	.857
4.	สวัสดิการและคำตอบแทน	4.06	.241	4.12	.234	-1.475	.142
5.	การยอมรับนับถือ	4.15	.214	4.13	.190	.662	.509
6.	ความสำเร็จ	4.16	.260	4.13	.227	.585	.560
7.	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.13	.190	4.12	.235	.396	.693

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	P-value
	ชาย (n = 51)		หญิง (n = 140)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ภาพรวม	**4.13**	**.097**	**4.13**	**.082**	**-.268**	**.789**

2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	วุฒิการศึกษา				t	p-value
		ปริญญาตรี (n = 173)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 18)			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	.171	4.18	.107	-.685	.499
2.	ความมั่นคงปลอดภัย	4.14	.211	4.16	.210	-.413	.680
3.	ความมีสัมพันธภาพ	4.11	.225	4.10	.220	.135	.892
4.	สวัสดิการและคำตอบแทน	4.11	.241	4.06	.192	.847	.398
5.	การยอมรับนับถือ	4.14	.195	4.10	.212	.912	.363
6.	ความสำเร็จ	4.14	.195	4.17	.220	-.497	.620
7.	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.13	.228	4.08	.172	.765	.445
ภาพรวม		**4.13**	**.086**	**4.12**	**.091**	**.493**	**.623**

2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี (n = 130)		5 ปีขึ้นไป (n = 61)		t	p-value
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.18	.160	4.13	.176	-.685	.499
2.	ความมั่นคงปลอดภัย	4.13	.208	4.15	.218	-.413	.680
3.	ความมีสัมพันธภาพ	4.10	.213	4.12	.246	.135	.892
4.	สวัสดิการและคำตอบแทน	4.12	.225	4.06	.256	.847	.398
5.	การยอมรับนับถือ	4.14	.207	4.14	.175	.912	.363
6.	ความสำเร็จ	4.15	.236	4.13	.237	-.497	.620
7.	ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.12	.230	4.12	.212	.765	.445
ภาพรวม		**4.13**	**.085**	**4.12**	**.090**	**.493**	**.623**

2.5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง ($\bar{x}$ = 4.15, SD = .228) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ ($\bar{x}$ = 4.07, SD = .207) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดสถานศึกษา กลาง (n = 119)		ใหญ่ (n = 72)		t	p-value
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	.175	4.16	.152	-.127	.899
2.	ความมั่นคงปลอดภัย	4.14	.205	4.14	.066	.947	.680
3.	ความมีสัมพันธภาพ	4.10	.208	4.13	-.874	.383	.892
4.	สวัสดิการและคำตอบแทน	4.11	.247	4.09	.654	.514	.398
5.	การยอมรับนับถือ	4.14	.197	4.13	.344	.731	.363
6.	ความสำเร็จ	4.15	.236	4.13	.571	.569	.620

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ขนาดสถานศึกษา				t	p-value
	กลาง (n = 119)		ใหญ่ (n = 72)			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.15	.228	4.07	.207	2.377*	.018
ภาพรวม	**4.14**	**.088**	**4.12**	**.083**	**1.125**	**.262**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P < .05)

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 แสดงผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ความถี่
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
1. สถานที่ทำงานควรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	15
2. ควรมีอาคารสถานที่เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	6
3. สถานที่ทำงานควรมีสื่ออุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน	13
4. อาคารสถานที่มีบรรยากาศควรมี แสง เสียง อากาศ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	14
5. เครือข่ายทั้งภาครัฐ และเอกชน ควรให้ความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	7
6. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	16
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	
1. ต้องได้รับความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลงโทษให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล	6
2. ลักษณะงานที่ทำอยู่ ควรมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ	14
3. ต้องมั่นใจจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงานที่	12
4. อาชีพที่ทำอยู่ต้องมีความมั่นคง ช่วยให้ดำรงอยู่ได้ตามอัตภาพ	5
5. ควรได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน	14
ด้านความมีสัมพันธภาพ	
1. ผู้บริหารควรให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง	16
2. สามารถเข้าพบผู้บริหาร เพื่อปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา	13
3. สมาชิกในองค์กรควรมีความสามัคคี ร่วมมือกับปฏิบัติงาน	14
4. เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหรือกับเรื่องส่วนตัว สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้	5

แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู		ความถี่
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน		
1.	รายได้ที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	14
2.	ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสม	6
3.	ค่าช่วยเหลือบุตรต้องมีความเหมาะสม	13
4.	มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อจำเป็น	14
ด้านการยอมรับนับถือ		
1.	การปฏิบัติงานต้องได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	15
2.	ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของครู	13
3.	ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงานเป็นอย่างดี	12
4.	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานขอครู	13
ด้านความสำเร็จ		
1.	ควรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถของตนเอง	5
2.	สามารถใช้ทักษะ ความรู้ในการแก้ไขปัญหาจนสำเร็จลุล่วง	7
3.	ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน	14
4.	ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยในผลงานของครู	7
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ		
1.	ต้องได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	16
2.	ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	13
3.	ควรได้รับสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม	8
4.	งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ต้องมีส่วนช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	14

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู ในอำเภอสุไหงโก-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ ได้ทำงานที่ตนรับผิดชอบจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานได้ผลที่ดี ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนที่

เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ไอยรัตน์ คงทัพ, 2564) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร ทองเรือง ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีขวัญและกำลังใจค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน (กนกอร ทองเรือง, 2563)

2. จากการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า

2.1 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ต่างก็ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพ การมีผลตอบแทนที่ดีรวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและภาระหน้าที่เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow need hierarcy) เนตร์พัณณา ยาริวาช ได้ให้ความหมาย ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Need) ขั้นที่ 4 ความต้องการความเคารพ (Esteem Need) และขั้นที่ 5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Need) (เนตร์พัณณา ยาริวาช, 2553)

2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน การได้รับมอบหมายงาน ที่มีการกระจายงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครู เป็นมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในสถานศึกษา จึงทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของไอยรัตน์ คงทัพ ได้ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน (ไอยรัตน์ คงทัพ, 2564)

2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี หรือ 5 ปีขึ้นไปต่างต้องการความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน การได้รับความไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก ที่ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ ในจังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูฝึกพบว่า ด้านประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน (ณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก, 2554)

2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับไอยรัตน์ คงทัพ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ได้ค้นพบข้อเสนอ 3 ด้านในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู คือ 1. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า 2. ด้านการยอมรับนับถือ และ 3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ไอยรัตน์ คงทัพ, 2564)

3. จากแนวทางเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 สรุปได้แนวทางดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แนวทางที่ได้คือ สถานที่ทำงานควรมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพียงพอในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ควรมีสื่ออุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายควรมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลต่อทุกสิ่ง ตั้งแต่ระดับความเครียด สุขภาพจิต ไปจนถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นพื้นที่ที่ส่งเสริมให้ผู้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน และสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ สอดคล้องกับนิลุบล ภมร ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานจะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ บรรยากาศสถานที่ในการปฏิบัติงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานรวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การจัดการ สวัสดิการ ค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงานและสภาพแวดล้อมต่างๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น (นิลุบล ภมร, 2554)

2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ลักษณะงานที่ทำอยู่ควรมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ มั่นใจจะได้รับความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน และควรได้รับการพัฒนาตนในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ความมั่นคงปลอดภัย คือส่วนสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์การในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง สอดคล้องกับกนกอร ทองเรือง ผลการศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกที่มีผลต่อขวัญในเรื่องความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพหน้าที่การงานและมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่จะก้าวหน้าต่อไป (กนกอร ทองเรือง, 2563)

3) ด้านความมีสัมพันธภาพ ผู้บริหารควรให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง สามารถเข้าพบผู้บริหาร เพื่อปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรควรมีความสามัคคี ร่วมมือกับปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารที่ดีไม่ได้เป็นเพียงชื่อตำแหน่งที่แสดงถึงการเติบโตในหน้าที่การงานเท่านั้น แต่เป็นการแสดงถึงความเป็นผู้นำขององค์กรที่จะต้องใช้ทั้งวิสัยทัศน์ รวมไปจนถึงศักยภาพอันหลากหลายในการบริหารงาน เพื่อนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนไปสู่จุดหมายปลายทางแห่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน ไม่เพียงเท่านี้ผู้บริหารที่ดียังเป็นทั้งแบบอย่างและแรงบันดาลใจให้กับใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรได้อีกด้วย สอดคล้องกับชนัญชิดา พั้วพวงศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา พบว่า ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามี ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และไว้วางใจในการปฏิบัติงานคอยให้คำแนะนำใน เรื่องการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทราบถึงความทุกข์ร้อนและมีความเป็น ธรรมทั้งในเรื่องหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว และสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและมีความเพียรพยายามด้วยระบบคุณธรรม การมีเหตุผล โดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยสูงสุด (ชนัญชิดา พั้วพวง, 2563)

4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน รายได้ที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่ารักษาพยาบาลที่มีความเหมาะสม ค่าช่วยเหลือบุตรต้องมีความเหมาะสม มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น เนื่องจาก สวัสดิการ และค่าตอบแทนคือกลไกของการบริหารงานที่สำคัญ ในเมื่อข้าราชการหรือ พนักงาน ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนเขาเหล่านั้น ถ้าเป็นตัวเงินสามารถนำ ไปใช้จ่ายส่วนตัว ครอบครัว สังคม และกิจการอื่นๆ ได้เพื่อความสุขสบายของตัวเองและครอบครัวได้นอกจากนั้น

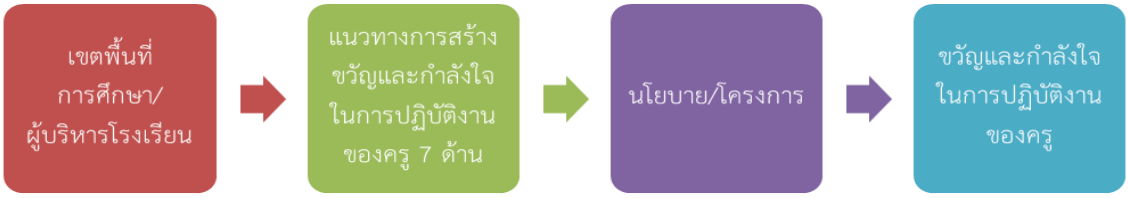
ค่าตอบแทนยังเป็นแรงจูงใจ ให้บุคลากรไห้เกิดความพึงพอใจและสมควรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละเต็มความรู้ ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรนั้น เพื่อความบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง และอัศวฤทธิ์ อุทัยรัตน์ ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 พบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการสุขภาพและความปลอดภัย ต้องมีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานจัดให้เบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติราชการตรงตามสิทธิ์อย่างเหมาะสม และการได้รับความสะดวกในการเบิกจ่ายสวัสดิการของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง และอัศวฤทธิ์ อุทัยรัตน์, 2560)

5) ด้านการยอมรับนับถือ การปฏิบัติงานต้องได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของครู ควรได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของครู เนื่องจากการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จรวมถึงการที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วๆ ไปนั้น จะยิ่งส่งเสริมให้มีกำลังใจในการทำงาน และนำมาซึ่งผลสำเร็จสู่องค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับชนัญชิดา พั้วพวง ผลการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยครูในในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีการให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน (ชนัญชิดา พั้วพวง, 2563)

6) ด้านความสำเร็จ ควรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง สามารถใช้ทักษะ ความรู้ในการแก้ไขปัญหาจนสำเร็จลุล่วง ผลงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยในผลงานของครู เนื่องจาก การทำงานของครูย่อมมุ่งหวังที่จะประสบความสำเร็จ การได้ใช้ทักษะความรู้ เพื่อทำงานให้ลุล่วงจะทำให้ครูเกิดความสุข ความพอใจในการทำงาน ย่อมเป็นสิ่งที่ดีต่อตนเองและองค์กร สอดคล้องกับวัชระ ยี่สุ่นเทศ ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานนั้น ผลการทดสอบโดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชามีระดับความสำคัญในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อขวัญและกาลังใจในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชานั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกดีใจและภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติไป ก่อให้เกิดผลที่ต่อเนื่องคือ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในตนเอง กล้าทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบ สุดท้ายเกิดความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในองค์กรนี้ เกิดความรัก ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรและมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในบริษัท (วัชระ ยี่สุ่นเทศ, 2562)

7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรได้รับสนับสนุนในการศึกษาดูงานหรือฝึกอบรม และงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ต้องมีส่วนช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เนื่องจาก ความก้าวหน้าในอาชีพ ถือเป็นเรื่องสำคัญของครูแต่ละคน เพราะนอกจากจะทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังทำให้ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งและบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาถือเป็นเรื่องที่ส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของครู สอดคล้องกับชนัญชิดา พั้วพวง ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ด้านโอกาสในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบมีความการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมีโอกาสก้าวหน้าเป็นผู้บริหารของหน่วยงานในอนาคตและส่งเสริมสนับสนุนให้ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ ระดับมาก (ชนัญชิดา พั้งพวง, 2563)

องค์ความรู้ใหม่



การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นสามารถเริ่มต้นจากหน่วยงานต้นสังกัด คือ เขตพื้นที่การศึกษาร่วมกันกับผู้บริหารโรงเรียนในการนำแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 7 ดาน ดังนี้ 1) สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 2) มีความมั่นคงปลอดภัยในงาน 3) ความมีสัมพันธภาพที่ดี 4) มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม 5) ให้การยอมรับนับถือ 6) ความสำเร็จในงานที่ชัดเจน และ 7) มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากำหนดเป็นนโยบายหรือโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งกับบุคลากรและองค์กรต่อไป

บทสรุป

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของครูในอำเภอสุไหงโก-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาควรมีนโยบายที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะผลักดัน ในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับ สวัสดิการและ

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนจะต้องได้รับความสะดวก ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานจะส่งผลอย่างยิ่งต่อการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีกำลังใจที่ดีแล้วการทำงานต่างๆ ก็จะบรรลุตามเป้าหมายได้ในที่สุด

1.2 สถานศึกษาขนาดกลางจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับความก้าวหน้าของครู ลดภาระหน้าที่ที่มีจำนวนมากเกินไป รวมไปถึงการจัดการเรียนการสอนที่ไม่ตรงกับวิชาเอกของครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลกับขวัญและกำลังใจของครูลดน้อยลง ดังนั้นสถานศึกษาขนาดกลางจะต้อง มีการปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงาน สร้างกิจกรรมที่ครูสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าได้

1.3 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้คนในองค์กรเกิดความรัก ความสามัคคีเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร

1.4 ผู้บริหารสามารถที่จะนำข้อมูลไปเป็นแนวทางพัฒนาองค์การ การปรับใช้ให้มีความเหมาะสมกับบริบท เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาในอำเภอสุไหงโก-ลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

2.2 ควรทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากครู เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสรุปผล และวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนกอร ทองเรือ. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. *วารสารสังคมศึกษา มมร สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 1(2): 13-25.

จันทร์เพ็ญ พึ่งเพ็ง, อัศวฤทธิ์ อุทัยรัตน์. (2560). ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูในสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชนัญดา พั้วพวง. (2563). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังหลวงหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธาน*, 8(1): 167-179.

ณรงค์ฤทธิ์ นิ่มมาก. (2554). ขวัญกำลังใจและความท้อถอยในการปฏิบัติงานของครูฝึกประจำฟิตเนสเซนเตอร์ในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา*, 8(1): 49-60.

นิลุบล ภมร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรังสิต.

นิศากร ศรีบัว. (2552). ความพึงพอใจของพนักงานเทศบาลที่มีต่อการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลโพน อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์. *สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

วัชระ ยี่สุ่นเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญละกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 1(3): 1-12.

ไอยรัตน์ คงทัพ. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,* 1(2): 49-62.

Herzberg, F. (1975). *The Motivation to work*. (2 "). New York Johns Wiley & Sons.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational and Psychological Measurement*, (30)(3): 607–610.