



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 Morale in Working Performance of the Teachers in Chanee District under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 3

ริฟอรธ ยะโกะ^{1*} และ นวรัตน์ ไวมภู²

Rif-at Ya-koh^{1*} and Nawarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: October 1, 2021; Revised: October 4, 2021; Accepted: November 3, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู 2) เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำนวน 202 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยการหยอดลูกเต๋าสี่เหลี่ยม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าเท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีอิสระ ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า

1. ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.62$, $S.D.=0.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่าง

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในด้านสภาพการทำงานพบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและปลอดภัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู ด้านความมีสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอย่างพอเพียง ไม่สร้างหนี้เกินตัว ด้านการยอมรับนับถือพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จพบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูคิดค้นวิทยาการใหม่ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: 736293003@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 09-5678-6703)

Abstract

This independent study aimed to: 1) determine the level of teachers' morale on work performance, 2) compare the teachers' morale on work performance, classified by gender, level of education, and level of experience, as well as 3) evaluate the means for an eventual betterment of the so-called teachers' morale. Sample was 202 teachers in Chanae district, employed by the Narathiwat Primary Educational Service (Area Office 3). Simple random sampling was applied. Study tool was a simple questionnaire, divided into three sections. Questionnaire obtained an Index of Item Objective Congruence value (IOC) ranged between 0.67-1.00. Its reliability was also tested, obtaining a value of .976. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test. Results are as follows.

1. The level of teachers' morale was at a high level ($M=3.62$, $S.D.=0.40$).
2. Overall, there were no differences between the teachers who had different gender, level of education, and level of experience. However, there was a significant difference in welfare and compensation, and respect of teachers by the administration ($p<.05$).
3. The suggested means to promote the administration's ethics and behavior were as follows. In terms of working conditions, it was found that administrators should distribute work with fairness, in accordance with duties of teachers. In terms of security and safety, it was found that administrators should coordinate with relevant agencies to supervise and monitor the security and safety of teachers. In terms of welfare and compensation, it was found that administrators should help teachers to be self-sufficient. In terms of acceptance, it was found that administrators should build confidence in the performance of teachers so they can be accepted by their colleagues. To promote the teachers' success, administrators should set a clear policy meets the needs of teachers. In terms of career path promotion, it was found that administrators should encourage teachers to innovate new technologies for student development, and to continue to work better. And finally, in terms of interpersonal relationships, it was found that administrators should organize activities to create unity in the organization at least once a year.

Keywords: Teachers' Morale, Morale, Teachers, Narathiwat

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา, 2560) ภายใต้การขับเคลื่อนของบุคลากรทางการศึกษา อาทิเช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครู เป็นต้น

ครูซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญเนื่องจากใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ครู จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้เรียนรู้โดยจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษา



แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพ ขั้นสูง เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ องค์การทุก ๆ องค์การจะบริหารงานและดำเนินงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงานทั่วไปและเป็นที่ยอมรับโดยเรียกย่อ ๆ ว่า “4Ms” ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หากขาดกำลังคนก็ไม่สามารถขับเคลื่อนปัจจัยอื่นได้ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนทางการศึกษา (วรรณเพิ่มทรัพย์, 2558)

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่ายังไม่น่าพึงพอใจในหลายๆ ด้าน อาทิเช่น การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ไม่รักและศรัทธาต่ออาชีพ ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจ ก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู (ธนากร รุจิมาลัย, 2559) และในขณะเดียวกันทุกองค์การที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศกำลังให้ความสนใจปัญหาทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษา โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อาทิ เช่น อำเภอยะนะจะเป็นอำเภอนิ่งที่อยู่ในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลจากชุมชนเมือง การเดินทางค่อนข้างไม่ค่อยสะดวก เนื่องจากเป็นที่ห่างไกลจากชุมชนเมือง และเป็นพื้นที่ที่มักเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่เป็นบ่อยครั้ง เช่น การลอบทำร้ายครูจนถึงขั้นเสียชีวิต การเผาโรงเรียน การลอบทำร้ายครูเป็นเหตุทำให้ผู้บริหารและครูบางท่านต้องย้ายสถานที่ปฏิบัติงานใหม่อยู่เสมอ ๆ เป็นต้นส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ทำให้เกิดความหวาดผวาลี้ภัยและสิ้นหวังแก่คนในพื้นที่ (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้, 2560)

การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยแนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูนั้นมีอยู่มากมาย ซึ่งแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975 อ้างถึงใน พระชรอ ยากองโค, 2561) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ เป็นหนึ่งในแนวคิดที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจ เห็นได้จากการศึกษาของ (พระชรอ ยากองโค, 2561) ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ด้านความมีสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านความสำเร็จ และ 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและเชื่อมโยงถึงคุณภาพในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอยะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 เพื่อทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อดำเนินการหาแนวทางในการบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอยะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอยะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในอำเภอยะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 3



กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของพระชรอ ยากองโค (2561) ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจ) ของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975) ที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 3) ด้านความมีสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านความสำเร็จ และ 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งประกอบด้วย 7 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย 3) ด้านความมีสัมพันธภาพ 4) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ด้านการยอมรับนับถือ 6) ด้านความสำเร็จ และ 7) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ประกอบด้วย 2 ศูนย์เครือข่าย 18 โรงเรียน คือ 1) ศูนย์เครือข่ายจะเณระ - ช้างเผือก จำนวน 238 คน และ 2) เครือข่ายดุขงญอ - ผดุงมาตร จำนวน 187 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 425 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการหยิบฉลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 มีองค์ประกอบจำนวน 7 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 49 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะเณระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านสาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 (นันทรีลดา ปานเย็น, 2560)

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try - Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .971 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างด้วยระบบ Google Form ผ่านแอปพลิเคชัน Line G-mail และ Face Book ของสถานศึกษาถึงครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำนวน 202 คน และผู้วิจัยรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google Form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยสถิติ ได้แก่ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 วิเคราะห์โดยสถิติ ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.: Standard Deviation) การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent Samples t-test)
3. ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามความถี่ของประเด็นเสนอแนะแต่ละด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน (ร้อยละ 86.14) และเพศชาย จำนวน 28 คน (ร้อยละ 13.86) วุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน (ร้อยละ 82.18) และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 17.82) และประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 137 คน (ร้อยละ 67.82) และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 65 คน (ร้อยละ 32.18)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภोजะแนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	M	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.63	.58	มาก
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.69	.61	มาก
3. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.67	.47	มาก
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.63	.69	มาก
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.56	.70	มาก
6. ด้านความสำเร็จ	3.51	.54	มาก
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.63	.56	มาก
รวม	3.62	.40	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.62$, $S.D.=0.40$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($M=3.69$, $S.D.=0.61$) ด้านความมีสัมพันธภาพ ($M=3.67$, $S.D.=0.47$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($M=3.63$, $S.D.=0.56$) ด้านสภาพการทำงาน ($M=3.63$, $S.D.=0.58$) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($M=3.63$, $S.D.=0.69$) ด้านการยอมรับนับถือ ($M=3.56$, $S.D.=0.70$) และด้านความสำเร็จ ($M=3.51$, $S.D.=0.54$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานปรากฏดังตาราง 2-4

ตาราง 2 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	เพศ				t	P-Value
	ชาย (n=28)		หญิง (n=174)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.74	.59	3.61	.58	1.16	.25
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.66	.65	3.70	.60	-0.26	.80
3. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.72	.42	3.66	.48	0.62	.53
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.90	.68	3.59	.68	2.28	.02*
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	.73	3.51	.69	2.14	.03*
6. ด้านความสำเร็จ	3.52	.41	3.51	.56	0.03	.98
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	.55	3.63	.57	0.26	.79
รวม	3.72	.39	3.60	.41	1.42	.16

* $P \leq .05$

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 3 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	วุฒิการศึกษา				t	P-Value
	ปริญญาตรี (n=166)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=36)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.63	.58	3.60	.58	0.36	.72
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.71	.59	3.62	.69	0.71	.48
3. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.69	.47	3.57	.49	1.41	.16
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.67	.69	3.47	.65	1.53	.13

ตาราง 3 (ต่อ)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	วุฒิการศึกษา				t	P-Value
	ปริญญาตรี (n=166)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=36)			
	M	S.D.	M	S.D.		
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.60	.70	3.38	.68	1.71	.09
6. ด้านความสำเร็จ	3.49	.55	3.60	.46	-1.01	.31
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.64	.56	3.62	.60	0.20	.84
รวม	3.63	.41	3.55	.38	1.11	.27

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 เปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์การทำงาน				t	P-Value
	ต่ำกว่า 5 ปี (n=65)		ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (n=137)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.69	.62	3.60	.56	1.07	.28
2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.69	.65	3.69	.58	0.06	.95
3. ด้านความมีสัมพันธภาพ	3.69	.48	3.65	.47	0.56	.58
4. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.63	.68	3.63	.69	-0.03	.97
5. ด้านการยอมรับนับถือ	3.57	.68	3.55	.71	0.21	.84
6. ด้านความสำเร็จ	3.51	.53	3.51	.55	-0.05	.96
7. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	.59	3.62	.55	0.55	.58
รวม	3.64	.43	3.61	.39	0.47	.64

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในด้านสภาพการทำงานพบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและปลอดภัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู ด้านความมีสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอยู่อย่างพอเพียง ด้านการยอมรับนับถือพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู ด้านความสำเร็จพบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูกิจการใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยแจ้งวัตถุประสงค์ วิธิดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการส่งแบบสอบถามทุกฉบับให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยไม่ระบุชื่อของผู้ให้ข้อมูล รายงานการวิจัยโดยนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ทั้งสิ้นทั้งต่อบุคคลและองค์กร

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.62$, $S.D.=0.40$) สอดคล้องกับพรทิพย์ ไกลสิทธิ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอเนินกุ่มพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิภา แซ่อึ้ง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 มีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ เพื่อปรับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนมีการดำเนินงานนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา เนื่องจากการนิเทศมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนกระจกที่คอยส่องให้เห็นภาพการสอนของครูและเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพ เป็นข้อมูลในการวางแผนในการพัฒนาการศึกษา การสร้างสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้ถูกต้องตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา นอกจากนี้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีอาคารเรียนที่มีความปลอดภัย มีแหล่งเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนที่หลากหลาย ส่งผลให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3, 2563) จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสบายใจของตัวบุคคลเป็นหลัก หากบุคคลมีขวัญและกำลังใจที่ดีจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอๆ (พระชรอ ยากองโค, 2561)

2. ผลเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับเจ๊ะฮาดีมะห์ สาและ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ภาพรวมไม่แตกต่าง ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับวิภา แซ่อึ้ง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ภาพรวมไม่แตกต่าง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความสามารถไม่แตกต่างกันและมีสิทธิความเท่าเทียมเสมอกันและมีโอกาสทางสังคมไม่ต่างกัน รวมถึงความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนและ

สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง สอดคล้องกับเพียว ฮอร์เล็ก (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับเจ๊ะฮา ลีเม๊ะ สาละ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโงโก-ลก ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ผลการวิจัยเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบันนั้นค่อนข้างฝืดเคืองและด้วยเหตุผลเกี่ยวกับโรคระบาดไวรัสโคโรนา (Covid 19) ทำให้ครูมีเวลาร่าง และมีรายได้เสริมที่นอกเหนืองานสอนมากขึ้น ซึ่งการทำอาชีพเสริมก็ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง สอดคล้องกับสุกัญญา อินทมา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และสอดคล้องกับนรินทร์ลดา ปานเย็น (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านสภาพการทำงานพบว่า ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม

3.2 ด้านความมั่นคงและปลอดภัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู

3.3 ด้านความมีสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.4 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอยู่อย่างพอเพียง

3.5 ด้านการยอมรับนับถือพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู

3.6 ด้านความสำเร็จพบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

3.7 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูกิจการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรสร้างระบบการดำเนินการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรหรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความสะดวกรวดเร็ว

2. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจน อันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป
3. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3

References

- เจ๊ะฮาลีม๊ะ สาละ. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นินท์ธดาว ปานเย็น. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองจังหวัดยะลา. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- พรทิพย์ ไกลสิทธิ์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอนิคมน้ำจืด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พระชรอ ยากองโค. (2561). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- วรวรรณ เพิ่มทรัพย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กรในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิภา แซ่อึ้ง. (2559). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2560). *สถิติเหตุการณ์ความไม่สงบ (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564 จาก <http://www.deepsouthwatch.org>*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. (2563). *รายงานการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2563. นราธิวาส: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.*

- สุกัญญา อินทมา. (2560). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Herzberg, F. (1975). *The Motivation to Work*. (2nd). New York: Johns Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.