

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส

ธนากร รุจิมาลัย

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน


วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2559

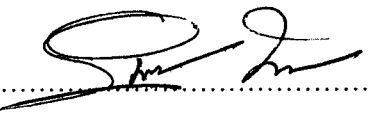
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

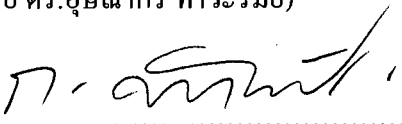
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ชนากร รุจิมาลัย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

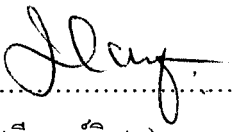
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ชรรณพิทักษ์)

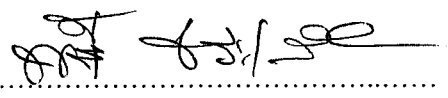
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธารเสนา)

วันที่...2...เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง ในการช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีคืออย่างยิ่งจาก ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ (อาจารย์ที่ปรึกษา) ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาในการแนะนำตรวจสอบแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ ติดตามความก้าวหน้า ในการดำเนินการวิจัย ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ของอาจารย์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกถึงพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ในระดับปริญญาโท รวมทั้งบุคลากรและเจ้าหน้าที่งานบริการศึกษาทุกท่าน ที่ช่วยประสานงานให้ ความสะดวกตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกคน ที่ให้คอยเป็นกำลังใจเสมอ มา รวมทั้งเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดียิ่งไว้ ณ ที่นี้ด้วย

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บุพการี บูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจ จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ธนากร รุจิมาลัย

57930032: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
 คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ/ การปฏิบัติงาน/ ครู/ โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส
 ธานากร รุจิมาลัย: ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล
 สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส (WORK MORALE AMONG TEACHERS WORKING FOR
 MUNICIPAL SCHOOLS UNDER NARATHIWAT MUNICIPALITY) อาจารย์ผู้ควบคุม
 งานนิพนธ์: สุปราณี ธรรมพิทักษ์, ปร.ค. 66 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประชากรที่นำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านสวัสดิการ รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเช่นเดียวกัน ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่าครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศหญิง ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีอายุ 21-30 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญและกำลังใจเท่ากัน ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีอิสลาม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าศาสนาพุทธ

57930032: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: RALE/ WORK/ TEACHERS/ MUNICIPAL SCHOOLS UNDER
NARATHIWAT MUNICIPALITY

THANAKORN RUJIMALAI: WORK MORALE AMONG TEACHERS WORKING
FOR MUNICIPAL SCHOOLS UNDER NARATHIWAT MUNICIPALITY. ADVISOR:
SUPRANEE THAMMAPITHAK, D.P.A. 66 P. 2016.

The purpose of this study was to examine a level of work morale among teachers working for municipal schools under Narathiwat Municipality as classified by basic personal factors. The population of this study was 270 people. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency and means.

Based on the test of hypotheses, it was found that the respondents revealed the highest level of opinions towards work morale. When considering each aspect, it was found that the aspect of work morale in relation to benefits was rated the highest, followed by job advancement, and work environment, respectively.

The results based on the comparisons revealed that male municipal teachers had a higher level of work morale than their female counterparts. Also, the teachers, aged 21-30 had the highest level of work morale. For those teachers holding a bachelor's degree and those having a higher educational level than a bachelor's degree, they demonstrated the same level of work morale. In addition, the subjects earning 15,001-20,000 baht had the highest level of work morale. For those teachers with work length less than one year, they had the highest level of work morale. Also, the teachers living in Narathiwat Province demonstrated a higher level of work morale than those who did not. Finally, the municipal teachers who are Muslims had a higher level of work morale than their counterparts who are Buddhists.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ.....	7
ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลเมืองนราธิวาส.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4 ผลการวิจัย.....	35
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป.....	35
ส่วนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาลสังกัด เทศบาลเมืองนราธิวาส.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส.....	47
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
สรุปผลการวิจัย.....	52
อภิปรายผล.....	53
ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	59
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	66

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	30
2 จำนวนและร้อยละของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามเพศ.....	35
3 จำนวนและร้อยละของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามอายุ.....	36
4 จำนวนและร้อยละของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา.....	36
5 จำนวนและร้อยละของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามรายได้.....	37
6 จำนวนและร้อยละของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามอายุการทำงาน.....	37
7 จำนวนและร้อยละของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามภูมิลำเนา.....	38
8 จำนวนและร้อยละของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามศาสนา.....	38
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านสวัสดิการ.....	39
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	41
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	42
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านนโยบายบริหารของผู้บังคับบัญชา.....	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	44
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน.....	45
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความปลอดภัย.....	46
16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสในภาพรวม.....	47
17 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามเพศ	48
18 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามอายุ.....	48
19 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา.....	49
20 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามรายได้.....	49
21 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามอายุการทำงาน.....	50
22 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามภูมิลำเนา.....	50
23 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามศาสนา.....	51

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow	14

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

การศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร และเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้มีความเจริญงอกงามทางกาย อารมณ์ สังคม มีการคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล และเป็นระบบ มีความคิดที่สร้างสรรค์ สติปัญญา (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) ระบุว่า “การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้, การฝึกการอบรม, การสืบสานทางวัฒนธรรม, การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ, การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” จากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและสังคมไทยเป็นอย่างมาก จึงมีการปฏิรูปการศึกษาใหม่เพื่อให้ก้าวทัน ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะให้ระบบการศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การปฏิรูปการศึกษา การปรับเปลี่ยนพัฒนาเพื่อให้อุทิศสามารถสร้างคนดีให้กับสังคมและเป็นพลังในการพัฒนา ประเทศให้สามารถแข่งขันกับนานาอารยประเทศบนพื้นฐานของวัฒนธรรมและความเป็นไทย การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิตในประเทศที่พัฒนา แล้วการพัฒนาศักยภาพของคนจะต้องนำหน้าการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ประเทศที่ ประสบความสำเร็จในการพัฒนา เพื่อพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้และประสบการณ์ โดยให้การศึกษาเป็นตัวนำการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อคนในชาติจะได้นำความรู้ และประสบการณ์ไปพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองดังที่เราจะพบว่า ประเทศที่พัฒนาแล้ว หลาย ๆ ประเทศจะมีประชากรที่ได้รับการศึกษาในอัตราที่สูง

“ครู” คือ บุคลากรในสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เป็นบุคลากรวิชาชีพ การประเมินผล ผู้เรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการสอนแบบ ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ตรงตามหลักสูตรตลอดทางส่งเสริม พัฒนากิจกรรม พฤติกรรมของผู้เรียนด้วยกระบวนการที่เชื่อถือ ได้พร้อมทั้งคอยเอาใจใส่ดูแลพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและร่วมมือกับชุมชนสถาบันหรือแหล่ง การเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ ครู เป็นผู้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นสิ่งสำคัญคือ ต้องพัฒนาคุณภาพครูก่อน

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูยังไม่น่าพึงพอใจ การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง ครูยังมีการพัฒนาตนเองน้อย ครูไม่รักศรัทธาต่ออาชีพครู ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง อาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชาไม่ทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงานบรรยากาศในการทำงานงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา ปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครู สิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกันข้าม ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็จะส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย

ขวัญและกำลังใจ เป็นที่ยอมรับกันทุกองค์กรหรือหน่วยงานว่า การจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดีย่อมเป็นพลังที่สำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิดมีอารมณ์ และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองต่อการกระทำของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าด้านธุรกิจอุตสาหกรรม หรือรัฐประศาสนศาสตร์ โดยทั่วไปเชื่อว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราเสียขวัญและขาดกำลังใจในการทำงาน จะทำให้ผลงานหรือผลสำเร็จของงานตกต่ำลงอย่างมากหรืออาจล้มเหลวในที่สุด ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของครูของโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรและเป็นแนวทางในการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

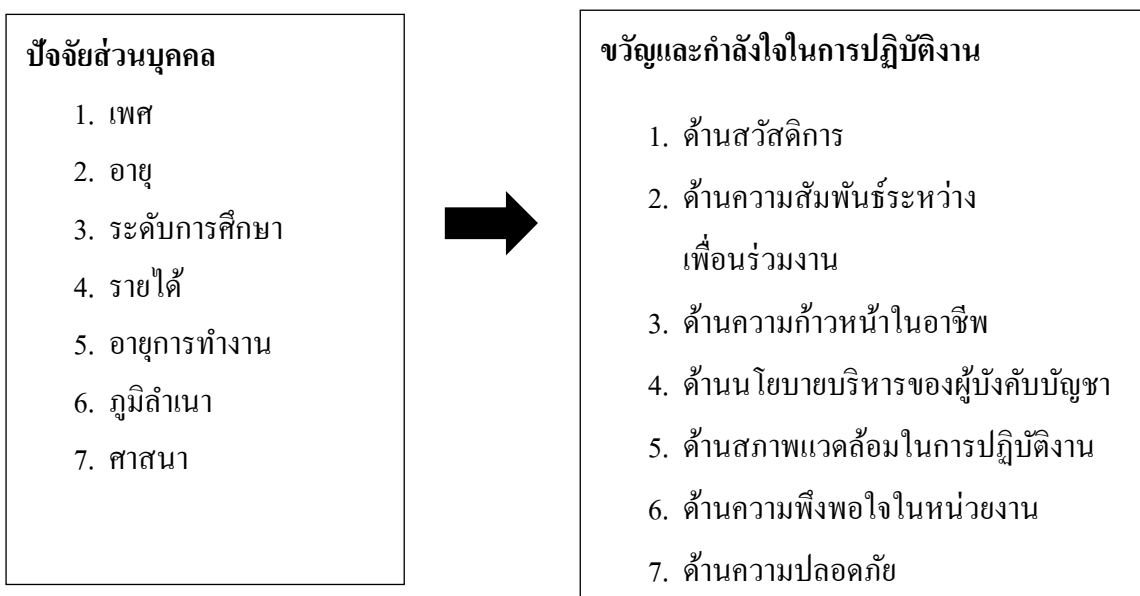
1. เพื่อศึกษาระดับของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ภูมิลำเนา ศาสนา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี Locke (1976 อ้างถึงใน สิ้นชัย ศุควารี, 2553) และ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (วิภาพร มาพบสุข, 2545 อ้างถึงใน ชัยณรงค์ กาสี, 2551) สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากทฤษฎีดังกล่าวได้จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจของ ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล เมืองนราธิวาส
2. เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส และเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรต่อไป
3. เป็นแนวทางในการเพิ่มขวัญและกำลังใจของ ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล เมืองนราธิวาส

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ขวัญและกำลังใจของ ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล เมืองนราธิวาส ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ภูมิลำเนา ศาสนา

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย

1. ด้านสวัสดิการ
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานร่วมงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
4. ด้านนโยบายบริหารของผู้บังคับบัญชา
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
6. ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน
7. ด้านความปลอดภัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรจาก โรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาล เมืองนราธิวาส จำนวน 270 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรจาก โรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาล เมืองนราธิวาส จำนวน 270 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2558- เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายในใจ และอารมณ์ที่กระทบต่อความตั้งใจในการทำงานซึ่งผลกระทบจากมีต่อตัวบุคคล และวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องให้บุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านสวัสดิการ หมายถึง การให้ประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น อาคารบ้านพักอาศัย เงินสวัสดิการต่าง ๆ หรือสิทธิประโยชน์บางประการที่พึงได้รับจากหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรักใคร่สามัคคีร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน หรือผู้บังคับบัญชา

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น และรวมไปถึงความมั่นคงและเกียรติยศชื่อเสียง

ด้านนโยบายบริหารของผู้บังคับบัญชา หมายถึง นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานการจัดการ การบริหารงานของสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพอใจต่อสภาพอาคารสถานที่ ความพร้อมต่อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงบรรยากาศในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน หมายถึง เป็นทัศนคติทางบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติ

ด้านความปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูที่เป็นพนักงานราชการ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส

อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ หมายถึง เพศสภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นเพศชาย และเพศหญิง

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาสูงสุด ของครูผู้ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

รายได้ หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ครูได้รับต่อเดือน ไม่รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ
เช่น ค่าครองชีพหรือค่าเลี้ยงชีพ

อายุการทำงาน หมายถึง จำนวนปีในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัด
เทศบาลเมืองนราธิวาส

ภูมิลำเนา หมายถึง ที่งถิ่นที่กำเนิดของแต่ละบุคคลแบ่งเป็น ภูมิลำเนาเดิม
อยู่ในเขตจังหวัดนราธิวาส และภูมิลำเนาอยู่นอกเขตจังหวัดนราธิวาส

ศาสนา หมายถึง ลัทธิความเชื่อ ที่ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส
นับถือหรือเป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษามีความจำเป็นต้องทราบถึง แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเป็นเป็นการสร้างแนวคิดและกรอบความคิดเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลเมืองนราธิวาส
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ความหมายของขวัญและกำลังใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความแน่นอนว่ามิได้อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคลเป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็จะออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น

กำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่างพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 อ้างถึงใน เมตตา คันธา, 2545) ได้ประมวลความหมายของขวัญดังนี้ “ขวัญ” หมายถึง ทศนคติความตั้งใจ แรงจูงใจหรือการกระตุ้นที่มีในหมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ และด้วยความมานะบากบั่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่จุดประสงค์ของกลุ่มสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกแห่งการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตลอดจนการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วย ดังนั้นจึงมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การวัดระดับขวัญจึงควรทำเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ

Edwin (1988, p. 10 อ้างถึงใน เมตตา คันธา, 2545, หน้า 8) “ขวัญ” คือ ทำที่ หรือพฤติกรรมบุคคล หรือกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ และตั้งใจร่วมมือประสานกันในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกัน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 158-159 อ้างถึงใน วิลาสินี สุวรรณภาพ, 2548, หน้า 8) ได้อธิบายว่า “ขวัญ” คือ สถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความคาดหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้ามคนที่ปราศจากขวัญแสดงออกมาในรูปของความเฉยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น และได้อธิบายเพิ่มอีกว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นเจตคติของบุคคลที่ยึดติดต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ส่วนขวัญเป็นผลของการแสดงออกทางเจตคติของบุคคลที่มีหน่วยงาน และประเมินผลจากที่ได้รับ ทั้งนี้ ขวัญเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้วย กล่าวคือแรงจูงใจและขวัญในการทำงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญในการทำงานสูงขึ้นด้วยในทางกลับกันหากเขาไม่ขัดแย้งกับจุดหมายของบริษัท ปฏิบัติงานมีขวัญดีก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้ดีขึ้นได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2521, หน้า 341) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ เป็นนามประสรรค ไม่มีรูปร่างขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลา และร่างกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

Jucius (1971 อ้างถึงใน นาดยา ปัญจะเกรี, 2551 หน้า 32) ความหมาย ของขวัญ จากคำถามต่อไปนี้คือขวัญคืออะไร ขวัญทำหน้าที่อย่างไร ขวัญอยู่ที่ไหน ใครบ้าง ที่ถูกกระทบกระเทือนขวัญ และผลกระทบจากขวัญมีอะไรบ้างเมื่อตอบคำถามดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะทราบความหมายของขวัญดังนี้

1. ขวัญ คือ อะไร (What it is) คือ ทำที่แห่งจิตใจ ความรักหม่อมคณะ
2. ขวัญทำหน้าที่อะไร (What it does) ขวัญจะกระทบกระเทือนต่อผู้ผลิตต่อผลผลิต คุณภาพค่าใช้จ่ายความร่วมมือวินัย ความกระตือรือร้น และความคิดริเริ่มและความสำเร็จลักษณะต่าง ๆ
3. ขวัญอยู่ที่ไหน (Where it resides) อยู่ที่จิตใจ ทัศนคติและอารมณ์ของบุคคลแต่ละคน และปฏิกริยาของกลุ่ม
4. ขวัญกระทบกระเทือนถึงใครบ้าง (What it affect) โดยตรง ได้แก่ คนงาน และฝ่ายบริหารโดยทางอ้อม ได้แก่ ลูกค้า และชุมชน
5. ขวัญกระทบกระเทือนต่ออะไรบ้าง (What is affect) ความตั้งใจในการทำงาน และความร่วมมือ

จากการพิจารณาคำถามและคำตอบดังกล่าว พอที่จะให้คำนิยามคำขวัญอย่างง่าย ๆ ดังนี้
 ขวัญ คือ สภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบ
 ต่อความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งผลกระทบนั้นจะมีบุคคล และวัตถุประสงค์ขององค์การตามนัย
 ความหมายของขวัญแบ่งออกเป็นพิจารณาได้ 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคลแต่ละคน (Individual
 morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group morale) ขวัญทั้งสองพวกนี้พัวพันแยกกันไม่ออก หากที่ได้มี
 ของขวัญของหมู่คณะสูงที่นั้นขวัญของแต่ละบุคคลก็สูงด้วยแต่ถ้าหากที่ไหนขวัญของหมู่คณะต่ำ
 ขวัญของแต่ละบุคคลก็ต่ำด้วย

Dubin (1973 อ้างถึงใน อารีย์ เพชรศุค, 2530, หน้า 38) ได้สรุปว่า ขวัญเป็นภาวะจิตใจ
 ที่แสดงออกในรูปของความชื่นชมและสนใจกิจกรรม ขวัญจะมีบทบาทสำคัญในการทำงาน
 ของมนุษย์ ระดับของขวัญจะเป็นตัวกำหนดความเร็วและความสามารถในการทำงานของบุคคล
 ขวัญจะเป็นตัวประกอบที่มีต่อความรับผิดชอบในการทำงานของบุคคล

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, หน้า 40) ให้ความหมายของขวัญและกำลังใจว่า หมายถึง
 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่มที่จะปฏิบัติงานได้ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุ
 ถึงวัตถุประสงค์หรือให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กลุ่มได้วางไว้และในทางการบริหาร
 ขวัญและกำลังใจเป็นดัชนีของสภาวะการปฏิบัติงานที่มีความราบรื่นและวิถีในทางบวก
 เกี่ยวกับการเสริมสร้างองค์การให้มีประสิทธิภาพสูง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสะท้อนให้
 เห็นถึงสภาวะทางจิตวิทยาและทางสังคมสภาพแห่งจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การทั้งหญิง
 และชายที่ได้แสวงหาวิธีการพัฒนาและประยุกต์พลังทั้งหมดที่มีอยู่ด้วยความสมัครใจ
 เพื่อให้เพื่อที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ที่มีอยู่ให้บรรลุสูงสุดด้วยความรู้สึกสำนึกด้วยตนเอง
 และมีความพอใจที่จะปฏิบัติต่อภารกิจด้วยความรู้สึกภาคภูมิใจ

ธีรจักร กินบุญ (2542, หน้า 22) ขวัญกำลังใจ หมายถึง สภาพจิตใจของมนุษย์ที่มีพลัง
 สามารถผลักดันให้บุคคลที่มีความรู้ พฤติกรรมอันพึงประสงค์ เป็นสิ่งที่ไม่มีความแต่มืออยู่ประจำ
 ชีวิตของตนตั้งแต่เกิดมาแสดงออกให้เห็นได้ในรูปพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น
 ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดี
 หรือมีขวัญกำลังใจมาก หรือมีขวัญกำลังใจสูง แต่ถ้ามีความรู้สึกพฤติกรรมตรงข้าม คือ ท้อแท้ หดหู่
 เฉื่อยชา ตกใจ หวาดกลัว ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็เป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญ
 กำลังใจไม่ดี หรือมีขวัญกำลังใจน้อย หรือมีขวัญกำลังใจต่ำ ซึ่งเป็นอาการของผู้เสียขวัญ
 หรือ ขวัญหนี ขวัญหาย กล่าวคือ ขวัญที่มีอยู่ได้ออกจากร่างไปนั่นเอง

จากความหมายที่นักวิชาการ ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ พอสรุปได้ว่า ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคือความเป็นนามธรรม ที่ไม่มีรูปร่างไม่สามารถมองเห็นได้แต่เป็นพฤติกรรม ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งนั่นก็คือพลังรวมกลุ่มที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยดีหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดีจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อรณพ บุญรัตน์พันธ์ (2525, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานในการบริหารราชการไทยไว้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด

2. ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการอันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหมดได้

3. ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีกิจกรรมอันดีงาม

4. ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยงานราชการที่ตนปฏิบัติอยู่

พงศ์ ทรดาล (2546, หน้า 88) กล่าวว่า ปกติโดยทั่วไป ขวัญมักจะแสดงออกมาในรูปของทัศนคติของคนงาน เช่น ถ้าคนงานมีความพึงพอใจกับสิ่งที่เกิดก็จะทำให้ขวัญดี แต่ถ้าสิ่งหนึ่งสิ่งใดทำให้เกิดความไม่พอใจก็จะทำให้ขวัญของคนงานตกต่ำลง ดังนั้นผู้บริหารควรพยายามทำให้คนงานมีขวัญดีโดยการให้ความร่วมมือกับคนงานเพื่อให้คนงานมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่มากกว่า จึงจะทำให้คนงานเกิดความร่วมมือ และแสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและสมานฉันท์กลมเกลียวกันอย่างดี หรือทำงาน โดยไม่มีเสียงนินทานอกจากนี้ถ้าผู้บริหารทำให้คนงานมีขวัญที่ดีแล้วก็จะลดการขาดงานหรือการเปลี่ยนงานได้อีกด้วยในทางตรงกันข้าม ถ้าคนงานมีขวัญที่ไม่ดีจะมีผลในทางตรงกันข้าม ดังนั้นถ้าผู้บริหารสามารถทำงานตามสภาพการณ์ที่อยู่ในขอบเขตของการรับรู้และทัศนคติของคนงานได้อย่างดี ก็จะทำให้คนงานสามารถปรับตัวและเกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้นการบริหารที่ดีควรดำเนินการให้ได้ทั้งผลงานและน้ำใจของทำงานกล่าวคือ ผู้บริหารควรทำให้คนงานมีขวัญที่ดีเพื่อให้คนงานมีความศรัทธา มีความพึงพอใจในการทำงาน มีการร่วมมือมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

กวี วงศ์พุฒ (2539, หน้า 71 อ้างถึงใน นาดยา ปัญจะเกรี, 2551) กล่าวว่าไว้ว่าขวัญที่ดี จะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้นผลที่ตามมาคือการได้การให้การผลิดสูงขึ้นส่งเสริมให้คนตั้งใจทำงาน ซึ่งสรุปความสำคัญของขวัญไว้ดังนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
2. วันจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ขวัญจะเกิดควนให้มีระเบียบข้อบังคับเกิดผลทำให้พนักงานมีระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
5. ขวัญจะเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อพนักงานด้วยกันตลอดจนผู้บริหาร
6. ขวัญจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน
7. ขวัญจะให้เกิดความมั่งคั่ง ความมั่นคงในการทำงาน
8. ขวัญจะทำให้ผลผลิตทวีขึ้นอย่างอัตโนมัติ
9. ขวัญทำให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน
10. ขวัญช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

เอกรัตน์ เปาอินทร์ (2542 อ้างถึงใน ชัยณรงค์ กาสี, 2551) การบริหารงาน

ที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษนั้น ถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีในการร่วมงานกันของมวลหมู่สมาชิกขวัญและกำลังใจเป็นตัวกระตุ้นให้ สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันทำด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่า ถ้าพนักงานรู้สึกมีความพึงพอใจกับสิ่งที่เกิดก็จะทำให้มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน และเป็นทัศนคติส่วนบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสามัคคีในหน่วยงาน และทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2531 อ้างถึงใน ปณต สิงห์สุขโรจน์, 2555) กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดกำลังใจที่ดี ขวัญ ไม่ใช่สิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้ได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงตลอดไป หากแต่จะต้องมีการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ วางนโยบายและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลด้วย โดยประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. บทบาทผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นเจ้านายหรือผู้รู้ผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีขวัญของลูกน้องจะตกต่ำการศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวกับการวางตัวของผู้บังคับบัญชาได้ข้อเท็จจริงว่าคนงานมีความไม่พอใจอย่างยิ่งต่อการวางตัวแบบแอบมองของผู้บังคับบัญชาและการค้นคว้าได้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมอีกว่าการวางตัวแบบนั้นก่อให้เกิดอิทธิพลอันเลวร้ายในการคุกคามขวัญและกำลังใจ ของคนงานอีกด้วยเพราะการวางตัวเช่นนี้ทำให้ลูกน้อง

ไม่เป็นตัวของตัวเองมีความรู้สึกคล้ายกับว่าผู้บังคับบัญชาคอยจับผิดอยู่ร่ำไปทุกคราว
ที่ผู้บังคับบัญชามาป้วนเปี้ยนทำให้ขวัญไม่อยู่กับร่องกับรอย

2. การมอบหมายงานการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัด ไม่เหมาะสมกับบุคลิก หรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานที่ถูกต้องกับความถนัดถูกกับนิสัยใจคอเขาจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุขขวัญก็เกิดขึ้นตามมา

3. การจัดสภาพการทำงาน (Working conditions) มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจ ของบุคคลเป็นอันมาก และมีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ดี ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม้ร้อนอบอ้าว เป็นต้น จะทำให้คนงานเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญ หรือมีอารมณ์ขุ่นมัว ขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงาม คนงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำร้ายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วย

4. ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อน เงินเดือน การโยกย้าย สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบ ไม่มีเกณฑ์กฎเกณฑ์ก็จะมีผลกระทบต่อขวัญมากที่สุด

5. โอกาสในแสดงในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังความคิด ตามปกติ ทุกหน่วยงานมักมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นในระหว่างผู้ร่วมงาน หรือระหว่างคนงาน กับฝ่ายบริหาร หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟัง ก็จะทำให้คนงานเกิดความคับข้องใจเป็นการทำลายขวัญของเขาด้วย

6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ในความดีของเขาโดยบำเหน็จความดีอาจจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้นตลอดจน การชมเชยให้รางวัลพิเศษจะเป็นการทำให้เขามีกำลังใจส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำผิดวินัยหรือข้อบกพร่อง ประการใดก็ตามก็ควรมีการลงโทษตามควรแก่กรณีโดยสิ้น โดยเคร่งครัดเสมอหน้ากัน และเป็นธรรมทั้งนี้เพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเป็นวิถีทางหนึ่ง ที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

ฉัตรพล ชันชชัย (2525, หน้า 11-12 อ้างถึงใน สินชัย สุควารี, 2553) ได้กำหนดแนวทางการศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของขวัญและกำลังใจ

โดยได้ปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวคิดของ David and Rober ว่าองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความเพียงพอของรายได้
3. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
6. สถานภาพและการยอมรับนับถือ
7. ความมั่นคงปลอดภัย
8. การระบุตัวตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
9. โอกาสความก้าวหน้า
10. ความสามารถของผู้ร่วมงาน
11. ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
12. ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
13. ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
14. การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
15. ความสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
16. สภาพความพอใจในงาน
17. ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
18. ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
19. ความยุติธรรมในหน่วยงาน
20. สวัสดิการในหน่วยงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

วิกาพร มาพบสุข (2545, อ้างถึงใน ชัยณรงค์ กาศี, 2551) ลำดับขั้นของ Maslow

ได้กำหนดสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับความต้องการไว้ 4 ประการ คือ

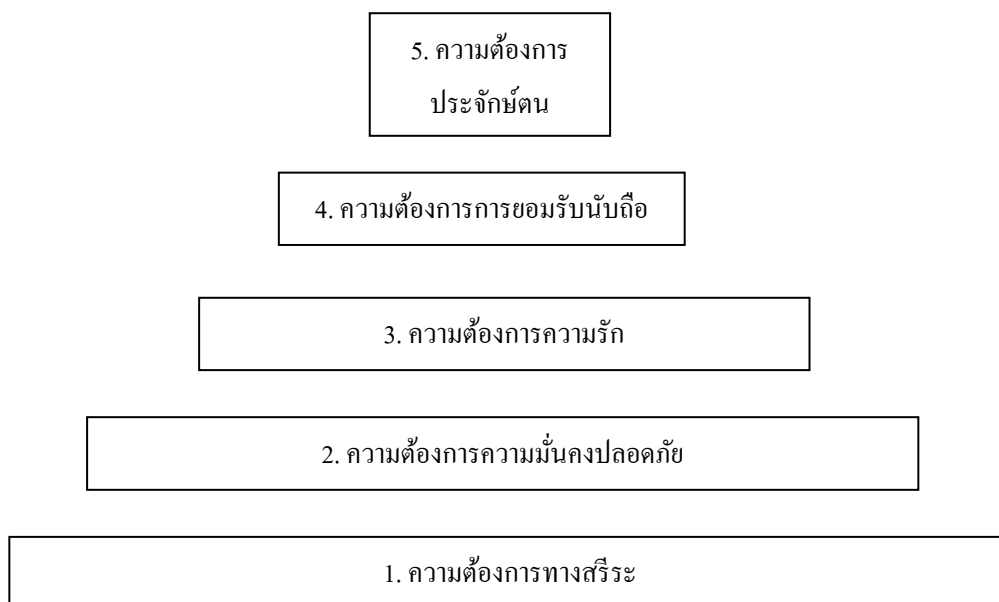
1. เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตอบสนอง หรือถูกทำให้พอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่ใช่ตัวกระตุ้น หรือแรงจูงใจต่อไป แต่จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีก

2. โครงสร้างหรือขอบข่ายของความต้องการสำหรับคนส่วนใหญ่ยุ่งยากซับซ้อน มีจำนวนมากมายที่มีผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

3. โดยทั่วไปความต้องการในระดับสูงกว่าจะไม่เกิดขึ้น หากความต้องการในระดับที่ต่ำกว่ายังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือถูกทำให้พอใจ

4. มีวิธีต่าง ๆ มากมาย ที่จะทำให้ความต้องการในระดับที่สูงกว่าได้รับการตอบสนอง มากกว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า

จากสมมติฐานดังกล่าว ทฤษฎีของ Maslow จึงแบ่งหรือจำแนกลำดับความต้องการ ออกเป็น 5 ขั้นตอนด้วยกัน ซึ่งอธิบายความต้องการเรียงลำดับ ได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow

1. ความต้องการทางสรีระ หมายถึง ความต้องการพื้นฐานร่างกาย ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอากาศ น้ำ อาหาร ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการเหล่านี้ขึ้นอยู่กับวัน เพศ และสถานการณ์ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ เพียงพอแล้ว มนุษย์จะพัฒนาความต้องการในขั้นสูงต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพราะบุคคลไม่ต้องการความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสีย

ตำแหน่ง การขาดแคลนทรัพย์สิน การถูกบังคับขู่เข็ญ มนุษย์จึงมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นหลักประกันในชีวิต เช่น

- 2.1 มีอาชีพมั่นคง
- 2.2 มีบ้านที่แข็งแรงปลอดภัย
- 2.3 มีการออมทรัพย์และสะสมทรัพย์
- 2.4 มีการประกันชีวิต
- 2.5 งานที่ไม่เสี่ยงหรือมีอันตรายต่อชีวิต
- 2.6 ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลหากเจ็บป่วยระหว่างปฏิบัติ

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่นและต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการในสิ่งต่อไปนี้

- 3.1 มีเพื่อนสนิทไม่ต้องการอยู่คนเดียว
- 3.2 ขอมอบรับจากกลุ่ม เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มทำงาน
- 3.3 การแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม
- 3.4 การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น หมายถึง ความปรารถนาที่มองเห็นตนเองมีคุณค่าสูงเป็นที่น่าเคารพยกย่องจากตนเองและผู้อื่นต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่ง มีฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้ จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองและมีความรู้สึกว่าคุณค่า มีประโยชน์ หากความรู้สึกต้องการดังกล่าวถูกทำลายและไม่ได้รับการตอบสนอง คนจะรู้สึกว่าตนมีปมด้อย สิ้นหวัง มองโลกในแง่ร้ายต้องการสิ่งชดเชย ถ้าเกิดความรุนแรงจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความท้อถอยในชีวิต เป็นโรคจิต โรคจิตกึ่งหวล และอาจฆ่าตัวตายได้

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาศักยภาพของตน หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเอง ตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ รู้จักค่านิยม ความสามารถและจิตใจของตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดี มีสติในการปรับตัวเปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต กล่าวเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มนุษย์มีชีวิตอยู่ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพของตน ตัวอย่างบุคคลที่เป็นแบบอย่างความต้องการในขั้นนี้คือ ท่านมหาตมะคานธี ซึ่งมีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยมีความสันโดษ และช่วยเหลือสังคมอย่างแท้จริง

ความต้องการในชั้นที่ 5 นี้จะเกิดต่อเนื่องจากลำดับความต้องการในชั้นต้น ๆ คือ ความต้องการทางสรีระ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรัก และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการที่รู้สึกว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้อื่น และความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาศักยภาพของตน ลำดับขั้น ความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาศักยภาพของตน ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow ส่วนใหญ่ลำดับขั้นความต้องการส่วนล่างจะเกิดก่อนลำดับขั้น ความต้องการขั้นสูงและบางครั้งความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดความต้องการอย่างอื่นก็แทรก ขึ้นมา ดังนั้น พฤติกรรมหนึ่ง ๆ ของมนุษย์จึงไม่ใช่เกิดจากแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการ เพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง

ทฤษฎี Locke

ทฤษฎี Locke (1976 อ้างถึงใน สิ้นชัย สุควารี, 2553) Locke เป็นนักพฤติกรรมศาสตร์ ที่อธิบายแรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่เป็นผลกระทบ กับการทำงาน ผู้บริหารและองค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้และตอบสนองความต้องการของคน ในองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรจงรักภักดี และทุ่มเทกับงาน อันจะเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมา Locke สรุปปัจจัยพื้นฐานที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ลักษณะงาน งานเป็นปัจจัยแรกที่จะทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ โดยพื้นฐานถ้าบุคคลนั้นชอบงานและมีความสนใจอยู่ด้วยก็จะมี ความพอใจในงานในหน้าที่นั้น ๆ รวมถึงถ้าเป็นงานที่ทำหายหรือเป็นงานมีความแปลกใหม่ หรือใช้ประโยชน์จากความรู้การศึกษา ที่ได้เรียนมา บุคคลก็พอใจในงานนั้นมากขึ้น หรือเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้งานจะต้องมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับความกับคนทำด้วย ไม่ใช่ง่ายเกินไป หรือยากเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณก็พอดีกับความสามารถและเวลาของบุคคลไม่ใช่ปริมาณ มากเกินไปแต่ทำให้ในเวลาจำกัดมาก งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้

2. ค่าจ้าง เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่ง เพราะค่าจ้างอาจเป็นเงินหรือเป็นอย่างอื่นที่บุคคล จะสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตน ได้ อัตราค่าแรงงานที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจ นอกจากนี้การจ่ายค่าแรงงานต้องยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ในบรรดาผู้ปฏิบัติงานประเภทเดียวกันที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน วิธีการจ่ายค่าแรงก็เป็นอีก อย่างหนึ่งที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจ เช่น การจ่ายเงินเป็นรายเดือน จ่ายเป็น รายปักษ์ รายวัน หรือเหมาจ่ายเป็นราย ๆ หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต เป็นต้น

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ปัจจัยพื้นฐานอีกประการหนึ่งก็คือ โอกาสที่บุคคลจะได้รับจากการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงาน ทุกคนก็ตั้งความหวังไว้ความหวังว่าจะได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นจะต้องมีเกณฑ์การพิจารณา ที่ยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง และเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใด สำเร็จก็ควรจะได้รับ การยกย่องและประกาศเกียรติคุณสรรเสริญผู้บริหารควรจะทำให้การสนับสนุน แก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

5. ผลประโยชน์ ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงาน หรือคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะ ทางกายภาพ ซึ่งรวมถึงอุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งขององค์กร เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักในระหว่าง ทำงานก็เป็นปัจจัยของสภาพการทำงานอย่างหนึ่ง

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคล ที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหน รู้หลัก มนุษยสัมพันธ์เพียงใด และเมื่อมีปัญหาในการทำงานหัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่คิดจะส่งเสริมหรือหยุดยั้ง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือคนอื่นอย่างมีความเป็นมิตร บุคคลนั้นก็อาจจะมีความพึงพอใจ ในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึ่งพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุข ในการทำงานไปด้วย

9. องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายใน องค์กรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์กรมีการวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่าย ค่าแรงสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน หรือเกณฑ์การเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาคิดตัดสินใจและทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังได้กล่าวมาแล้วว่าขวัญและกำลังใจมีความสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงาน งานการทำงาน เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุดทำให้มีการแสดงออกในการปฏิบัติงานมีความตั้งใจ ความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดถึง เป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสได้ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิธีการที่จะวัดหรือทำให้ทราบระดับ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 139-140) ได้กล่าวว่า การศึกษาเกี่ยวกับขวัญมีแบบวัด 2 ลักษณะ คือ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective measurement) การวัดขวัญที่เป็นแบบอัตนัย เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเรียกว่าสังคมมิติ (Sociometry) ซึ่งนักจิตวิทยา ชื่อ Moreno (1943 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่ม ความมุ่งหมายของการใช้สังคมมิติเพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับความชอบและไม่ชอบ ในระหว่างสมาชิกในกลุ่มวิธีการที่ใช้เป็นการสอบถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่ม ที่ตนชอบและผู้ที่ไม่ชอบในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปและถูกนำไปใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่มวิธีการสังคมมิติให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่า เป็นพนักงานที่ดีเป็นหัวหน้างานที่ดีเป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่ายแล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกัน กับผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริง ๆ และเมื่อได้รับเลือกเป็นหัวหน้าแสดงว่าบุคคลนั้น เป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริงแต่การทำสังคมมิติสมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่น ให้เป็นหัวหน้าบุคคลที่ได้รับเลือกเป็นดาวกลุ่มบางคนไม่ได้รับเลือกเลยเป็นลักษณะคนที่ถูก ทอดทิ้งจากกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย (Objective measurement) นอกจากการใช้สังคมมิติดังกล่าว ก็ได้มีการวัดโดยขวัญโดยการใช่แบบสอบถามซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติเป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญมักใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมมิติและแบบสอบถามมาตราส่วนมาตราการค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้วัดขวัญได้ดีตัวชี้บ่งที่เกี่ยวกับขวัญต่ำจะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออกการขาดงานความเบื่อหน่ายในการทำงานและผลผลิตต่ำ

วัฒนา มหิพันธ์ (2544) ได้เสนอวิธีการวัด “ขวัญและกำลังใจ” ของผู้ปฏิบัติงานมีวิธี สำคัญอยู่ 4 วิธีคือ

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีที่ง่ายและใช้บัญชาและควบคุมงานอยู่แล้วการสังเกต ทำได้โดยอาศัยการร่วมสนทนาภาษาอังกฤษจากการปฏิบัติงานดูพฤติกรรมที่แสดงออก

แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์จะทำให้เราทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแน่นอนแต่ข้อควรระวังคือการแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางคนอาจไม่แสดงออกมาจากใจจริงแต่เป็นการแสร้งทำ

2. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญและกำลังใจของคนงานและเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวเองได้มาก การสัมภาษณ์อาจทำให้เป็นมาตรฐานโดยมีแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์รวมทั้งแบบฟอร์มที่ใช้ในการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยหรืออาจเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีแบบฟอร์ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

3. การออกแบบสอบถาม (Questionnaire) วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการสำรวจหรือความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้าเพื่อให้รู้ถึงท่าทีของขวัญและกำลังใจของคนงานอาจมีทางเลือกทำได้ 2 ทางคืออาจจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจด้วยกันหรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบและระยะเวลาที่นิยมทำกันควรมีการสำรวจปีละครั้งหรือครั้งประมาณ 2 ใน 3 จะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจและเพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อถือและไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความจริงเนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบจะถูกเก็บเป็นความลับแต่ยุ่งยากก็คือการสร้างแบบสอบถามจะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงและมีความประสงค์จะให้ผู้ตอบตอบอย่างไรอย่างไก็ตามวิธีนี้ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่ง

4. การเก็บบันทึก (Recordkeeping) การเก็บบันทึกจะอำนวยผลเป็นอย่างมาก ถ้ามีการเก็บที่เป็นระเบียบเพราะการเก็บบันทึก ได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนงานเกี่ยวกับผลผลิตต้นทุนบันทึกการขาดงานการมาทำงานสายการร้องทุกข์ หรืออื่น ๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญและกำลังใจของคนงานเพราะการบันทึกต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นท่าทีและความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์การ

ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลเมืองนราธิวาส

ความเป็นมาเทศบาลเมืองนราธิวาส ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดเขตชุมชนในตำบลที่ตั้งศาลาว่าการจังหวัดนราธิวาส เป็นเทศบาลเมืองนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2479 และได้มีการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาลเมืองนราธิวาส เมื่อวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2499 มีพื้นที่ทั้งหมด 7.5 ตารางกิโลเมตร

เทศบาลเมืองนราธิวาส มีพื้นที่ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำบางนราและฝั่งทะเลอ่าวไทย ดังนั้นจึงทำให้พื้นที่ดังกล่าวมีสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงามเป็นธรรมชาติ เทศบาลเมืองนราธิวาส

มีประชากรจำนวน 41,446 คน จำนวนบ้าน 13,282 หลัง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามประมาณ ร้อยละ 55 รองลงมาคือ ศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ 44 และอื่น ๆ ร้อยละ 1 ประชาชนส่วนใหญ่ มีอาชีพหลัก คือทำการประมงขนาดเล็กนอกจากนั้นยังมีการประกอบ ธุรกิจการค้าธุรกิจการพาณิชย์ และธุรกิจการบริการบ้าง ส่วนการอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลส่วนใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรม ขนาดเล็ก เช่น โรงงานยาง โรงงานทำผ้าบาติก-ปาเต๊ะ แพลลา ซึ่งอุตสาหกรรมเหล่านี้ จะเป็นการสร้างอาชีพให้กับประชาชนในชุมชน สินค้าพื้นเมืองซึ่งเป็นสินค้าที่ขึ้นชื่อ และสร้างรายได้ ให้ประชาชนในเขตเทศบาล ได้แก่ ข้าวเกรียบปลาย น้ำบูดู ผ้าบาติก เรือกอ และจำลอง และจากที่ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลนับถือศาสนาอิสลาม จึงทำให้ประเพณี วัฒนธรรมที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น การแต่งกาย ศิลปะการแสดงพื้นเมือง เช่น ซิละ (ศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัว) ลิเกฮูลู (การขับบทกลอนเป็นทำนองเสนาะ) ร่องเง็ง (การแสดง พื้นเมือง) กรือโต๊ะ (กลองที่มีลักษณะคล้ายโองใช้ตีในงานพิธีสำคัญ ๆ) บานอร์ (กลองที่มีลักษณะ แบน ใช้ตีในงานพิธีต่าง ๆ)

สภาพทางภูมิศาสตร์ที่ตั้งและอาณาเขต เทศบาลเมืองนราธิวาสตั้งอยู่บนริมฝั่งแม่น้ำ บางนรา โดยมีเขตเทศบาล ดังนี้

ด้านเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ 1 ซึ่งตั้งอยู่ริมทะเลหลวง ห่างจากฝั่งเป็นระยะ 10 เมตร และห่างจากปากแม่น้ำบางนราไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ เป็นระยะ 1,600 เมตร เป็นเส้นขนาน กับริมทะเลหลวงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงปากแม่น้ำบางนรา ห่างจากทะเลไปทางทิศเหนือ ระยะ 10 เมตร ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 2

ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ 2 เป็นเส้นตรงไปทางทิศใต้ ถึงฝั่งตะวันตกของปากแม่น้ำ บางนรา และเลียบตามฝั่งตะวันตกของแม่น้ำบางนราไปทางทิศใต้ถึงปากคลองยะกัง เป็นหลักเขตที่ 3

ด้านใต้ จากหลักเขตที่ 3 เลียบตามฝั่งเหนือของคลองยะกังไปทางตะวันตก ถึงปากคลองขุด ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 4

ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ 4 เลียบตามฝั่งตะวันออกของคลองขุด ไปทางทิศเหนือ ถึงภาคใต้ของถนนสุริเยะประดิษฐ์ ซึ่งเป็นหลักเขตที่ 5

ปัจจุบันสำนักงานเทศบาลเมืองนราธิวาส ตั้งอยู่ที่ ถนนพิชิตบำรุง อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส เทศบาลเมืองนราธิวาส มีประชากรทั้งหมดได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน สร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นมากขึ้น อาคารบ้านเรือนของประชาชนและสถานที่ต่าง ๆ

มีความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้นแม้ว่าใน เขตเทศบาลจะมีประชากรนับถือศาสนาที่แตกต่างกันแต่ก็ไม่ได้เป็นปัญหาและอุปสรรคในวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ประชาชนในท้องถิ่นต่างยึดถือระเบียบ ประเพณีอย่างเคร่งครัด ใช้ชีวิตอย่างสงบสุข สิ่งเหล่านี้จึงช่วยเสริมให้เมืองนราธิวาสน่าอยู่ยิ่งขึ้น ดังคำขวัญ "เมืองนรา น่าอยู่"

พันธกิจของเทศบาล

การพัฒนาเมืองสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ หมายถึง การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สร้างความมั่นคงและสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม ให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ให้การบริหารจัดการพัฒนาเมือง และชุมชนอย่างมีส่วนร่วม มุ่งให้เกิดการบูรณาการ เกิดความสมดุลในทุก ๆ ด้านนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสามารถจัดแบ่งกลุ่มตามมิติที่เชื่อมโยงจำนวน 5 มิติ ประกอบด้วย

1. การมีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความปลอดภัย ครอบคลุมทั้งด้านการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพดี โครงสร้างพื้นฐานเพียงพอ สังคมแข็งแรง เอื้ออาหารต่อกัน มีความสงบ สะอาด สะอาด ปลอดภัย มีระเบียบวินัย มีเอกลักษณ์วัฒนธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ดี มีความสุข

2. การมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยมุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาเมืองและชุมชนอย่างมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ โปร่งใสเป็นธรรม ติดตามตรวจสอบได้ ให้มีคนดี มีระบบดี

3. การมีเศรษฐกิจฐานรากที่เข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกัน สามารถเพิ่มรายได้และมิงานทำ ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างเป็นระบบตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

4. การมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลให้ชุมชนเข้มแข็ง มีการสืบทอด รักษาและปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาต่อยอดให้เกิดเทคโนโลยีเหมาะสม นำมาใช้ประโยชน์กับการผลิต ประชาชนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

5. การมีการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน เด็กทุกคนได้รับการเรียนรู้ให้เป็นเด็ก คิดเป็นทำเป็นและเป็นเด็กดี เด็กเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งในเขตเทศบาลเมืองนราธิวาส มีสถานการศึกษาทั้งหมด 21 แห่ง เป็นสถาบันของรัฐ 13 แห่ง และของเอกชน จำนวน 8 แห่ง เปิดสอนทั้งสายสามัญ สายอาชีพ และเปิดสอนถึงระดับมหาวิทยาลัย รวมทั้งยังมีโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสอีกจำนวน 6 แห่ง ดังนี้

1. โรงเรียนเทศบาล 1 (ถนนภูผากัณฑ์)
2. โรงเรียนเทศบาล 2 (บ้านบาและฮิล)
3. โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านยะกัง)

4. โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านกาปงตาโก๊ะ)

5. โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดประชาภิรมย์)

6. โรงเรียนเทศบาล 6 (ถนนโคกเคียน)

จากพันธกิจข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในองค์กรและเป็นแนวทางในการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาริต สุรัตน์สัญญา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรยะรังในสังกัดภูธรจังหวัดปัตตานี ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้” ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรยะรัง จำแนกตาม เพศ อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ ระดับรายได้ และศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรยะรังในสังกัดภูธรจังหวัดปัตตานี ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรยะรังในสังกัดภูธรจังหวัดปัตตานี ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 136 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรยะรังในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ด้านร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและในการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรยะรังพบว่า ข้าราชการตำรวจเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าข้าราชการตำรวจเพศชาย และข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 51-60 ปีมีขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจที่มีอายุระหว่างราชการระหว่าง 31 ถึง 40 ปีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมากที่สุด ซึ่งข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมากที่สุด ข้าราชการตำรวจที่มีระดับรายได้ 5,000-10,000 บาทมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการมากที่สุด

ชัยณรงค์ กาศี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความแตกต่างระดับขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คนโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA และการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Scheffe' (Scheffe' test)

ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 โดยรวม อยู่ในระดับมากจากการศึกษาพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคงรองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานรองลงมาคือด้านนโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชารองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการของหน่วย

ผลเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ชั้นยศ เงินเดือน ที่แตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี 2) ศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ศาสนา ภาษา และภูมิลำเนา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร ได้แก่ สวัสดิการทางการเงิน และสิทธิพิเศษ อื่น ๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษานโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และนโยบายด้านการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในจังหวัดปัตตานีจำนวน 389 คนโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม

จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในสามจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนศาสนาและภาษาไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 3) แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร พิจารณาทางการเงินองค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ และองค์กรข้าราชการทั่วไปด้านสิทธิพิเศษ อื่น ๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรแพทย์/พยาบาล ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ 4) นโยบายภาครัฐเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

จันทิมา หัสณีย์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูในจังหวัดยะลา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ระหว่าง เพศ ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนพื้นที่เสี่ยงภัยในจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในจังหวัดยะลา จำนวน 649 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญ และหมุนแกนด้วยวิธีเวรีแมกซ์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการทดสอบที ค่าการทดสอบ เอฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 7 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน นโยบายการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานสวัสดิการที่ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลาผลการวิจัยปรากฏผล ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีพื้นที่เสี่ยงต่างกันมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อม ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบสวัสดิการ ที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเวศสุทธิ สุทธิประภา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจ ของทหารที่ไปปฏิบัติงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา: หน่วยเฉพาะกิจปัตตานี 23 จังหวัดปัตตานี” มีการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัญหา แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ไปปฏิบัติงานใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ กำลังพลของหน่วยเฉพาะกิจปัตตานี 23 (พัน.ร. 603) ที่ไปปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2551- ตุลาคม พ.ศ. 2552 โดยการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คน จาก 826 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามและคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ เชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของทหารในหน่วยเฉพาะกิจ ปัตตานีที่ 23 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$) โดยระดับขวัญและกำลังใจที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.76$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการปกครองบังคับ บัญชา ($\bar{X} = 3.68$) ได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.51$) อันดับขวัญและกำลังใจที่อยู่ในระดับ ปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนระดับขวัญและกำลังใจที่อยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.28$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.46$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.31$) และด้านรายได้และผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.25$) ปัจจัยที่มีผล ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของทหารในหน่วยเฉพาะกิจปัตตานี 23 ได้แก่ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนด้านอุปกรณ์ในขณะ ออกปฏิบัติหน้าที่นอกที่ตั้ง เช่นรถยนต์ รถจักรยานยนต์ อาวุธปืน เสื้อเกราะกันกระสุน วิทยุสื่อสาร

การได้รับความร่วมมือจากประชาชน สื่อมวลชน องค์กรเอกชน ในการแจ้งเบาะแสข้อมูลข่าวสาร หรือเป็นพยานให้กับทหาร การได้รับการสนับสนุนอาวุธยุทโธปกรณ์ประจำตัวและประจำหน่วย ในการปฏิบัติงานการได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันตัว เช่น เสื้อเกราะเครื่องตัดสัญญาณรีโมท โทรศัพท์ เพื่อป้องกันการจู่โจมและภัย และภาษาและวัฒนธรรมของพื้นที่ที่ไปปฏิบัติงานมีความสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาที่ทำให้ข้อคิดเห็นมากที่สุดเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ปริมาณงานในพื้นที่มีมากกำลังพลไม่เพียงพอ สวัสดิการไม่เหมาะสมในค่าครองชีพในปัจจุบัน อาวุธยุทโธปกรณ์ไม่ครบ ขาดอุปกรณ์ป้องกันตัวเอง มีแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชาความแตกต่าง ด้านภาษาและวัฒนธรรม นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน การเดินทางกลับใช้ เวลานานไม่ปลอดภัยและความห่างไกลครอบครัวสำหรับแนวทางแก้ไขผู้วิจัยได้เสนอแนะไว้ คือ การจัดกำลังพลควรจัดจากหน่วยเดียวกันให้มากที่สุด ควรสนับสนุนยุทโธปกรณ์ประจำตัว ประจำ หน่วยที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ จัดเครื่องมือเฝ้าตรวจเพื่อทดแทนการใช้กำลังพลอย่าง เหมาะสม ควรเตรียมความพร้อมด้านภาษาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นให้กับกำลังพล ควรจัด สวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันและการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้ทันเวลา และด้าน นโยบาย และการบริหารควรกำหนดให้ชัดเจนและกำหนดความรับผิดชอบให้แต่ละระดับนำไป ปฏิบัติอย่างชัดเจนถูกต้อง

ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และให้ใช้ เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาให้กับหน่วยงานทหารที่ต้องปฏิบัติงานใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ต่อไป

ส่วน โรสนา โตะนิเต (2550) “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดยะลา” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจ ศึกษาความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด ยะลา นำตัวแปรประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ เพื่อค้นหาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูในเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดยะลา จำนวน 350 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นที่เป็นสัดส่วนเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบลิเคิร์ต สำหรับวัดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่มีค่าความเที่ยงระหว่าง .84-.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า F-test และเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ HSD (Honestly significant difference)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดยะลาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนามีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียนการเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดและการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ แต่ในด้าน ภูมิฐานะ วุฒิทางการศึกษา รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่นนั้นและการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่ค้นพบ คือ ปัญหาทางด้านความมั่นคงและความปลอดภัย และปัญหาทางด้านสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ภาครัฐควรมีมาตรการในการศึกษารักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพและภาครัฐควรให้บริการด้านสวัสดิการเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เนาวรัตน์ คำแหง (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส และ 2) เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน ใช้สูตรทาโร ยามาเน่ ในการสุ่มตัวอย่างและได้กลุ่มตัวอย่างเส้นเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจำนวนทั้งสิ้น 257 คน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 373 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นพนักงานงบประมาณ/การเงิน โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีสถานภาพการจ้างเป็นพนักงาน/องค์กรรัฐ ภูมิภาค
คือ จังหวัดยะลา นับถือศาสนาพุทธ และค่าตอบแทนได้รับเป็นค่าเงินเสี่ยงภัย

ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับใดระดับในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการขององค์กร
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านความปลอดภัย
ในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายขององค์กร และด้านรายได้ ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่ 3 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้ ที่มีลักษณะทางประชากร สถานภาพการจ้าง และค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน
มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน สำหรับสถานภาพที่แตกต่างกัน
พบว่า ไม่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วรรณภา กลีบคง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงาน
ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจ
ของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และเพื่อหาแนวทางในการบำรุงขวัญ
และกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 377 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น
แบบสอบถาม วิเคราะห์ ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือ
ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบาย
และการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการจัดยกย่องความสำเร็จ และด้านงานที่ท้าทาย
ยกเว้น ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโต
การพัฒนา ที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ ที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง และความเจริญเติบโต
และการพัฒนา และด้านนโยบายและการบริหาร

มนัส วงศ์สีใส (2551) “ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี”
ผลการศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี พบว่าโดยภาพรวม

ระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามรายด้านต่าง ๆ ที่เรียงความสำคัญได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี เป็นอันดับที่ 1 ด้านโอกาสความก้าวหน้า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี เป็นอันดับที่ 2 ด้านสวัสดิการของหน่วยงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรีเป็นอันดับที่ 3 ด้านสภาพการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี เป็นอันดับที่ 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจสถานี เป็นอันดับที่ 5 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี เป็นอันดับที่ 6 ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี เป็นอันดับที่ 7 ด้านความเพียงพอของรายได้ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี เป็นอันดับ 8

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ที่เป็นการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งได้จัดทำขึ้นมา เพื่อให้ได้ถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบเครื่องมือการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย คือ ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส 6 โรงเรียน จำนวน 270 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	โรงเรียน	เพศชาย	เพศหญิง	รวม
1	โรงเรียนเทศบาล 1 (ถนนภูผากักดี)	20	49	69
2	โรงเรียนเทศบาล 2 (บ้านบาละฮิล)	13	42	55
3	โรงเรียนเทศบาล 3 (บ้านยะกัง)	16	41	57
4	โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านกาปงตาโก๊ะ)	9	20	29
5	โรงเรียนเทศบาล 5 (วัดประชานิรมย์)	5	18	23
6	โรงเรียนเทศบาล 6 (ถนนโลกเคียน)	10	27	37
	รวม	73	197	270

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูล เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น เกิดขึ้นจากการค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ
 - 2.1 อายุน้อยกว่า 30 ปี
 - 2.2 อายุ 31-40 ปี
 - 2.3 อายุ 41-50 ปี
 - 2.4 อายุ 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2 ปริญญาตรี
 - 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี
4. รายได้ต่อเดือน
 - 4.1 15,000 บาทหรือน้อยกว่า
 - 4.2 15,001-20,000 บาท
 - 4.3 20,001-25,000 บาท
 - 4.4 มากกว่า 25,000 บาท
5. อายุการทำงาน
 - 5.1 ต่ำกว่า 1 ปี
 - 5.2 ตั้งแต่ 1 ปี-10 ปี
 - 5.3 ตั้งแต่ 11 ปี-20 ปี
 - 5.4 20 ปีขึ้นไป

6. ภูมิปัญญา

6.1 มีภูมิปัญญาอยู่ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

6.2 ไม่ได้มีภูมิปัญญาในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

7. ศาสนา

7.1 ศาสนาอิสลาม

7.2 ศาสนาพุทธ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล

สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านนโยบายบริหารของผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ
6. ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน จำนวน 5 ข้อ
7. ด้านความปลอดภัย จำนวน 4 ข้อ

จำนวน 33 ข้อ ลักษณะคำถามแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วย

มากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย ไม่เห็นด้วย โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Likert (Likert scale) (ชัยณรงค์ กาสี, 2551) โดยมีลักษณะ ดังนี้

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
ไม่เห็นด้วย	1

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้นำไปให้ อาจารย์ประจำวิชา พิจารณาตรวจสอบความตรง (Validity) และแก้ไขข้อบกพร่อง จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ประจำวิชาแนะนำ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ประจำภาควิชา จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try out) กับ โรงเรียน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีความเชื่อมั่นทั้ง 30 ฉบับเท่ากับ 0.815

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากประชากรที่ใช้ในการศึกษานำมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน ของแบบสอบถาม โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จะนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) แยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ภูมิลำเนา และศาสนา

ส่วนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยหาคะแนนเฉลี่ย (Means) ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นรายชื่อ รายด้าน และนำข้อมูลมาแปลผลเป็นคะแนน เพื่อหาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ดังนี้

ระดับความเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
ไม่เห็นด้วย	1

การแปลผลความหมายคะแนนเฉลี่ยโดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยวิธีการคำนวณอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ยแปลผล

4.21-5.00 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

3.41-4.20 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับมาก

2.61-3.40 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

1.81-2.60 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย

1.00-1.80 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 270 คน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	73	27.04
หญิง	197	72.96
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 197 คน คิดเป็นร้อยละ 72.96 และเป็นเพศชายจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 27.04

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 21-30 ปี	70	25.93
อายุ 31-40 ปี	104	38.52
อายุ 41-50 ปี	65	24.07
อายุ 51 ปีขึ้นไป	31	11.48
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.52 รองลงมาคืออายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.93 และอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.07

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	178	65.93
สูงกว่าปริญญาตรี	92	34.07
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.93 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.07

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
15,001-20,000 บาท	54	20
20,001-25,000 บาท	113	41.85
มากกว่า 25,000 บาท	103	38.15
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่มีระดับรายได้อยู่ที่ 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.85 รองลงมาอยู่ที่ มากกว่า 25,000 บาท เป็นร้อยละ 38.15 และระดับรายได้ที่ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	2.22
ตั้งแต่ 1-10 ปี	96	35.56
ตั้งแต่ 11-20 ปี	126	46.67
20 ปีขึ้นไป	42	15.55
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมา มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.56 และอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสจำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส	242	89.63
ไม่ได้มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส	28	10.37
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส คิดเป็นร้อยละ 89.63 และไม่ได้มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส คิดเป็นร้อยละ 10.37 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสจำแนกตามศาสนา

ศาสนา	จำนวน	ร้อยละ
อิสลาม	101	37.41
พุทธ	169	62.59
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ 169 คน คิดเป็นร้อยละ 62.59 รองลงมานับถือศาสนาอิสลาม 101 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41

ส่วนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล เมืองนราธิวาส

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	ความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ทางราชการให้สวัสดิการ อื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น ค่าพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่า การศึกษาบุตร	114 (42.22)	121 (44.81)	35 (12.96)	-	-	4.29	0.68	มากที่สุด	4
2. การดำเนินการด้านสิทธิ ต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตรหรือการเบิก สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี	230 (85.19)	40 (14.81)	-	-	-	4.85	0.36	มากที่สุด	2
3. ได้รับการจ่ายเงินตอบ แทนในการปฏิบัติงานใน พื้นที่กันดารหรือเสี่ยงภัย ที่เหมาะสม	115 (42.59)	101 (37.41)	45 (16.67)	9 (33.33)	-	4.19	0.83	มาก	5
4. เงินเพิ่มหรือเงินประจำ ตำแหน่งมีความสำคัญ ที่เป็นขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่ม มากขึ้น	188 (69.63)	82 (30.37)	-	-	-	4.70	0.46	มากที่สุด	3
5. สวัสดิการที่ท่านได้รับมี ความเท่าเทียมกันกับบุคคล อื่นในองค์กร	238 (88.15)	32 (11.85)	-	-	-	4.88	0.32	มากที่สุด	1
	รวม					4.58	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านสวัสดิการ โดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58, \sigma = 0.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า เรื่อง สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.88, \sigma = 0.32$) รองลงมา การดำเนินการด้านสิทธิต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น เบิกค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร หรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85, \sigma = 0.36$) และ เงินเพิ่มหรือเงินประจำตำแหน่งมีความสำคัญที่เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70, \sigma = 0.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่าดี	108 (40)	99 (36.67)	54 (20)	9 (3.33)	-	4.13	0.85	มาก	6
2. ผู้บังคับบัญชามียินดีรับฟัง ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ	81 (30)	171 (63.33)	18 (6.67)	-	-	4.23	0.56	มากที่สุด	4
3. เมื่อท่านประสบปัญหา เกี่ยวกับการทำงานหรือเกี่ยวกับ เรื่องส่วนตัวท่านสามารถปรึกษ ากับเพื่อนร่วมงานได้	119 (44.07)	147 (54.44)	4 (1.48)	-	-	4.43	0.52	มากที่สุด	2
4. มีความเป็นกันเองสนิทสนม ระหว่างท่านกับผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษา	90 (3.33)	144 (53.33)	36 (13.34)	-	-	4.20	0.65	มาก	5
5. เพื่อนร่วมงานมีการยอมรับ ในความรู้ความสามารถของท่าน เป็นอย่างดี	198 (73.33)	72 (26.67)	-	-	-	4.73	0.44	มากที่สุด	1
6. การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ด้วยความจริงใจ	126 (46.67)	126 (46.67)	18 (6.66)	-	-	4.40	0.61	มากที่สุด	3
รวม						4.34	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง เพื่อนร่วมงานมีการยอมรับ ในความรู้ความสามารถของท่านเป็นอย่างดี ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.44$) รองลงมา เมื่อท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหรือเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด

($\mu = 4.43, \sigma = 0.52$) และ การเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40, \sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	216 (80)	54 (20)	-	-	-	4.80	0.40	มากที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ได้รับความรู้	195 (72.22)	75 (27.78)	-	-	-	4.72	0.45	มากที่สุด	2
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้าทั้งด้านการเลื่อนระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้น	101 (37.41)	88 (32.59)	55 (20.37)	26 (9.63)	-	3.98	0.98	มาก	4
4. ท่านไม่มีความวิตกกังวลกับอนาคตการปฏิบัติงาน	194 (71.85)	76 (28.15)	-	-	-	4.72	0.45	มากที่สุด	3
	รวม					4.56	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.56, \sigma = 0.57$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80, \sigma = 0.40$) รองลงมา หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ได้รับความรู้ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72, \sigma = 0.45$) และ ท่านไม่มีความวิตกกังวลกับอนาคตการปฏิบัติงานส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72, \sigma = 0.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านนโยบาย
บริหารของผู้บังคับบัญชา

ด้านนโยบายบริหารของ ผู้บังคับบัญชา	ความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมี นโยบายและวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานที่ชัดเจน	171 (63.33)	99 (36.67)	-	-	-	4.63	0.48	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจ ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย การบริหารของผู้บังคับบัญชา	116 (42.96)	127 (47.04)	27 (10)	-	-	4.33	0.65	มากที่สุด	3
3. ท่านมีโอกาสในการแสดง ความคิดเห็นในการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา	54 (20)	171 (63.33)	45 (16.67)	-	-	4.03	0.61	มาก	5
4. สถานศึกษาของท่านมี เกณฑ์ประเมินผลและติดตาม ผลการปฏิบัติงานของครู อย่างเป็นธรรมชาติ	81 (30)	180 (66.67)	9 (3.33)	-	-	4.27	0.51	มากที่สุด	4
5. การจัดระบบในการปฏิบัติงาน มีความคล่องตัวง่ายต่อ การปฏิบัติงาน	144 (53.33)	126 (46.67)	-	-	-	4.53	0.50	มากที่สุด	2
	รวม					4.36	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านนโยบายบริหารของผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36, \sigma = 0.55$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง หน่วยงานของท่าน มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจนส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63, \sigma = 0.48$) รองลงมา การจัดระบบในการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวง่าย ต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53, \sigma = 0.50$) และ ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33, \sigma = 0.65$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สถานที่ทำงานมีลักษณะที่ เหมาะสมสะดวกต่อ การปฏิบัติงาน	189 (70)	81 (30)	-	-	-	4.70	0.46	มากที่สุด	2
2. หน่วยงานมีความพร้อมด้าน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน	108 (40)	117 (43.33)	45 (16.67)	-	-	4.23	0.72	มากที่สุด	4
3. บรรยากาศในการทำงาน มีความเป็นมิตรและมีความเป็น กันเอง	198 (73.33)	72 (26.67)	-	-	-	4.73	0.44	มากที่สุด	1
4. จำนวนของครูในสถานศึกษา มีความเหมาะสมกับปริมาณ ของงาน	144 (53.33)	126 (46.67)	-	-	-	4.53	0.50	มากที่สุด	3
	รวม					4.55	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55, \sigma = 0.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเองส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73, \sigma = 0.44$) รองลงมา สถานที่ทำงานมีลักษณะที่เหมาะสมสะดวกต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.70, \sigma = 0.46$) และ จำนวนของครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53, \sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส
ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน

ด้านความพึงพอใจ ในหน่วยงาน	ความคิดเห็น					μ	σ	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ท่านมีความพึงพอใจกับงานอยู่ แล้ว	99 (36.67)	108 (40)	54 (20)	9 (3.33)	-	4.10	0.83	มาก	5
2. ปริมาณงานที่มีอยู่ในความ รับผิดชอบของท่านมีความ เหมาะสมดีแล้วสามมารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	108 (40)	153 (56.57)	9 (3.33)	-	-	4.37	0.55	มากที่สุด	4
3. ความรู้สึกเหนื่อยกับงานที่ ปฏิบัติไม่บั่นทอนกำลังใจให้ลด น้อยลง	128 (47.41)	133 (49.26)	9 (3.33)	-	-	4.44	0.56	มากที่สุด	2
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ในขณะนี้มีความเหมาะสมดี แล้วกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	144 (53.33)	126 (46.67)	-	-	-	4.53	0.50	มากที่สุด	1
5. ท่านต้องการที่จะปฏิบัติใน หน่วยงานนี้ต่อไป	135 (50)	108 (40)	27 (10)	-	-	4.40	0.66	มาก ที่สุด	3
	รวม					4.37	0.62	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านความพึงพอใจในหน่วยงานโดยรวมมีขวัญและกำลังใจ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37, \sigma = 0.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง ลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมดีแล้วกับความรู้ความสามารถของท่านส่งผลให้มีขวัญ
และกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73, \sigma = 0.50$) รองลงมา ความรู้สึกเหนื่อยกับงานที่ปฏิบัติ
ไม่บั่นทอนกำลังใจให้ลดน้อยลงส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.44,$

$\sigma = 0.56$) ท่านต้องการที่จะปฏิบัติในหน่วยงานนี้ต่อไป ส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40, \sigma = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ด้านความปลอดภัย

ด้านความปลอดภัย	ความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน	99 (36.67)	108 (40)	54 (20)	9 (3.33)	-	4.10	0.83	มาก	4
2. ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน	81 (30)	135 (50)	54 (20)	-	-	4.10	0.70	มาก	3
3. พื้นที่ของโรงเรียนมีโอกาที่จะเกิดเหตุการณ์จากความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	126 (46.67)	135 (50)	9 (3.33)	-	-	4.43	0.56	มากที่สุด	2
4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	153 (56.67)	117 (43.33)	-	-	-	4.57	0.50	มากที่สุด	1
รวม						4.30	0.65	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสด้านความปลอดภัยโดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30, \sigma = 0.65$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เรื่อง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57, \sigma = 0.50$) รองลงมา พื้นที่ของโรงเรียนมีโอกาที่จะเกิดเหตุการณ์จากความไม่สงบในพื้นที่ 3

จังหวัดชายแดนภาคใต้ ($\mu = 4.43, \sigma = 0.56$) และ ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10, \sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสในภาพรวม

ด้านที่ศึกษา	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสวัสดิการ	4.58	0.53	มากที่สุด (1)
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.34	0.61	มากที่สุด (6)
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.56	0.57	มากที่สุด (2)
4. ด้านนโยบายบริหารของผู้บังคับบัญชา	4.36	0.55	มากที่สุด (4)
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.55	0.53	มากที่สุด (3)
6. ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน	4.37	0.62	มากที่สุด (5)
7. ด้านความปลอดภัย	4.30	0.65	มากที่สุด (7)
รวม	4.35	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับของขวัญและกำลังใจ อยู่ระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35, \sigma = 0.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการ รองลงมา เป็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเช่นเดียวกัน ($\mu = 4.58, \sigma = 0.53$), ($\mu = 4.56, \sigma = 0.57$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส

เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ภูมิลำเนา ศาสนา

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	μ	σ
ชาย	73	4.38	0.23
หญิง	197	4.33	0.22

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามเพศ ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เพศชาย ($\mu = 4.38, \sigma = 0.23$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศหญิง ($\mu = 4.33, \sigma = 0.22$)

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	μ	σ
31-40 ปี	104	4.33	0.21
41-50 ปี	65	4.34	0.22
51 ปีขึ้นไป	31	4.35	0.23

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามอายุ ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีอายุ 21-30 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\mu = 4.38, \sigma = 0.23$) รองลงมา อายุ 51 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 2 ($\mu = 4.35, \sigma = 0.23$) อายุ 41-50 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 3 ($\mu = 4.34, \sigma = 0.22$) และอายุ 31-40 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 4 ($\mu = 4.33, \sigma = 0.21$)

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	μ	σ
ปริญญาตรี	178	4.35	0.22
สูงกว่าปริญญาตรี	92	4.35	0.22

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญและกำลังใจเท่ากันที่ ($\mu = 4.35, \sigma = 0.22$)

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	μ	σ
15001-20000 บาท	54	4.34	0.23
20001-25000 บาท	113	4.36	0.22
มากกว่า 25000 บาท	103	4.33	0.22

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามรายได้ ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มี รายได้ 20,001-25,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\mu = 4.36, \sigma = 0.22$) รองลงมา 15,001-20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 2 ($\mu = 4.34, \sigma = 0.23$) และมากกว่า 25,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 3 ($\mu = 4.33, \sigma = 0.22$)

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	μ	σ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	4.66	0.13
ตั้งแต่ 1-10 ปี	96	4.35	0.22
ตั้งแต่ 11-20 ปี	126	4.34	0.22
20 ปีขึ้นไป	42	4.32	0.22

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามอายุการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดเป็นอันดับ 1 ($\mu = 4.36, \sigma = 0.13$) รองลงมา ตั้งแต่ 1-10 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 2 ($\mu = 4.35, \sigma = 0.22$) ตั้งแต่ 11-20 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 3 ($\mu = 4.34, \sigma = 0.22$) และอายุ 20 ปีขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 4 ($\mu = 4.32, \sigma = 0.22$)

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	จำนวน	μ	σ
มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาส	242	4.35	0.22
ไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาส	28	4.33	0.22

จากตารางที่ 22 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามภูมิลำเนา ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ($\mu = 4.35, \sigma = 0.22$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ($\mu = 4.33, \sigma = 0.22$)

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามศาสนา

ศาสนา	จำนวน	μ	σ
อิสลาม	101	4.37	0.23
พุทธ	169	4.33	0.22

จากตารางที่ 23 การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามศาสนา ผลการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีอิสลาม ($\mu = 4.37, \sigma = 0.23$) มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าศาสนาพุทธ ($\mu = 4.33, \sigma = 0.22$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลประชากรที่นำมาศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี มากที่สุด การศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 11-20 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส โดยนับถือศาสนาพุทธ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส

ผลการศึกษา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับของขวัญและกำลังใจอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านสวัสดิการ รองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเช่นเดียวกัน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส การทดสอบเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส เพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศหญิง ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล

เมืองนราธิวาส ที่มีอายุ 21-30 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญและกำลังใจเท่ากัน ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาสมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนราธิวาส ครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส มีอิสลาม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าศาสนาพุทธ

อภิปรายผล

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ด้านสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ด้านความปลอดภัย

ด้านสวัสดิการโดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์ วงศ์สีใส (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรีด้านสวัสดิการของหน่วยงานพบว่าโดยภาพรวมสวัสดิการของหน่วยงานระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรีอยู่ในระดับสูง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเวศสุทธิ สุทธิประภา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของทหารที่ไปปฏิบัติงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้กรณีศึกษา : หน่วยเฉพาะกิจ 23 จังหวัดปัตตานี ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงเกือบทุกข้อ คือปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานอย่างมีความสุขเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เป็นอย่างดีเพื่อร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และหากมีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัวปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา กลีบคง (2552) ได้ทำการศึกษา

เรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ทุกข้อ มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก การได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ ประสบการณ์ จากผู้บังคับบัญชาหรือวิทยากรที่โรงเรียนจัด

ด้านนโยบายบริหารของผู้บังคับบัญชา โดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเวศสุทธิ สุทธิประภา (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของทหารที่ไปปฏิบัติงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา : หน่วยเฉพาะกิจ 23 จังหวัดปัตตานี ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วนโรสนา โต้ะนิแตะ (2550) เรื่องขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลามีสถานที่ตั้งของ โรงเรียนต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงไม่นับว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญสำหรับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูจังหวัดยะลา

ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิมา หัสสินีย์ (2554) เรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบ ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา พบว่า ความพึงพอใจในงานการสอน ที่ได้รับมอบหมาย ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ความพึงพอใจในงานที่ได้รับ มอบหมาย ความพึงพอใจที่เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน ความอิสระด้านการสอนและร่วมพัฒนา ชุมชน ความภูมิใจที่ได้รับการยอมรับนับถือและการยกย่องจากผู้ร่วมงานมีชุมชนให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างดี

ด้านความปลอดภัย โดยรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552) เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบและนโยบายด้านการพัฒนาพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามเพศ ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล
เมืองนราธิวาส เพศชาย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศหญิง โดยผลงานวิจัย
สอดคล้องกับ สาริต สุรัตน์สัญญา (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรยะรัง ในสังกัดภูธรจังหวัดปัตตานี ศูนย์ปฏิบัติ
การตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส จำแนกตามอายุ พบว่ามีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของต่วน โรสนา โตะนิเต (2550) เรื่องขวัญและกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาพบว่าอายุที่แตกต่างกัน
มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีนโยบายด้านความปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานของครู และในด้าน
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูและผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริม
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้
ลดน้อยลง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

สำหรับความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาในด้านนี้เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก เนื่องจากการเดินทาง
มาปฏิบัติงานของครูไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึงทุกคนในส่วนของความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน
ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรเพื่อสร้างความเป็นกันเอง
ในหมู่ครู ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
เทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาสควรมีการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครู ของโรงเรียนอื่นเพื่อนำผลงานวิจัยมาเปรียบเทียบ

บรรณานุกรม

- จันทิมา หัสณีย์. (2553). การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลและวิจัย
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชัยณรงค์ กาลี. (2551). ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงาน
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ต่วน โรสนา ไช้เนติเต. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา
จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธีรฉัตร กินบุญ. (2542). ขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษา อำเภออุบลรัตน์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นาคยา ปัญจะเกริ. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนาวรัตน์ คำแหง. (2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปณิต สิงห์สุขโรจน์. (2555). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเวศสุทธิ สุทธิประภา. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของทหารที่ไปปฏิบัติงาน
ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา: หน่วยเฉพาะกิจปัตตานี 23 จังหวัดปัตตานี.
การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

- พงศ์ หรดาล. 2540. *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: คณะอุตสาหกรรมศึกษา
วิทยาลัยครูพระนคร.
- มนัส วงศ์ลีไธ (2551). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมตตา คันธา, (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันเวชศาสตร์การบิน
กรมแพทย์ทหารอากาศ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยราชสถาน พ.ศ.2525*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยราชสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชันส์.
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี
ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณภา กลับคง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัฒนา มหิพันธ์. (2544). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้น
ประทวนสังกัดกองร้อยสารวัตร มณฑลทหารบกที่ 14*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาสินี สุวรรณภาพ. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรม
กิจการพลเรือนทหารเรือ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

- สาธิต สุรัตน์สัญญา. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรยะรัง ในสังกัดภูธรจังหวัดปัตตานี ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สินชัย ผุคควารี. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการทหารชั้นประทวนส่วนบัญชาการ กรมแผนที่ทหาร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรณพ บุญรัตน์พันธ์. (2525). *การสร้างขวัญในการทำงานของระบบราชการไทย*. ม.ป.ท.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม**เรื่อง ขวัญและกำลังใจของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย
บูรพา
2. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะเก็บรักษาไว้
เป็นความลับจึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง ที่ตรงกับความรู้สึก
และความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด
3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

15,000 บาทหรือน้อยกว่า

15,001-20,000 บาท

20,001-25,000 บาท

มากกว่า 25,000 บาท

5. อายุการทำงาน

ต่ำกว่า 1 ปี

ตั้งแต่ 1-10 ปี

ตั้งแต่ 11-20 ปี

20 ปีขึ้นไป

6. ภูมิลำเนา

มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

ไม่ได้มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

6. ศาสนา

ศาสนาอิสลาม

ศาสนาพุทธ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาล
เมืองนราธิวาส

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็นด้วย
1.	ด้านสวัสดิการ					
1.1	ทางราชการให้สวัสดิการอื่น ๆ ที่ นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร					
1.2	การดำเนินการด้านสิทธิต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น เบิกค่า รักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนบุตร หรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีความสะดวกรวดเร็วดี					
1.3	ได้รับการจ่ายเงินตอบแทน ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ก้นดง หรือเสี่ยงภัยที่เหมาะสม					
1.4	เงินเพิ่มหรือเงินประจำตำแหน่ง มีความสำคัญที่เป็นขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น					
1.5	สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเท่า เทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร					
2.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
2.1	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
2.2	ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ					

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
2.3	เมื่อท่านประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหรือเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้					
2.4	มีความเป็นกันเองสนิทสนมระหว่างท่านกับผู้ร่วมงานในสถานศึกษา					
2.5	เพื่อนร่วมงานมีการยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านเป็นอย่างดี					
2.6	การเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
3.	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
3.1	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติชื่อเสียงหรือมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
3.2	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ได้รับความรู้					
3.3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีโอกาสก้าวหน้าทั้งด้านการเลื่อนระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3.4	ท่านไม่มีความวิตกกังวลกับอนาคตการปฏิบัติงาน					

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
4.	ด้านนโยบายบริหารของผู้บังคับบัญชา					
4.1	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
4.2	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา					
4.3	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
4.4	สถานศึกษาของท่านมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นธรรมชาติ					
4.5	การจัดระบบในการปฏิบัติงานมีความคล่องตัวง่ายต่อการปฏิบัติงาน					
5.	ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
5.1	สถานที่ทำงานมีลักษณะที่เหมาะสมสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
5.2	หน่วยงานมีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.3	บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตรและมีความเป็นกันเอง					
5.4	จำนวนของครูในสถานศึกษามีความเหมาะสมกับปริมาณของงาน					

ลำดับ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
6.	ด้านความพึงพอใจในหน่วยงาน					
6.1	งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ท่านมีความพึงพอใจกับงานอยู่แล้ว					
6.2	ปริมาณงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมดีแล้วสามารรถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.3	ความรู้สึกเหนื่อยกับงานที่ปฏิบัติไม่บั่นทอนกำลังใจให้ลดน้อยลง					
6.4	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมดีแล้วกับความรู้อุ้ความสามารถของท่าน					
6.5	ท่านต้องการที่จะปฏิบัติในหน่วยงานนี้ต่อไป					
7.	ด้านความปลอดภัย					
7.1	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน					
7.2	ท่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปปฏิบัติงาน					
7.3	พื้นที่ของโรงเรียนมีโอกาที่จะเกิดเหตุการณ์จากความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้					
7.4	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					