
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

Morale and encouragement in the operation of the Southern Border Province
Special Development Zone of teachers in schools affiliated to the Narathiwat
Primary Education Area Office District 3

ศุภรัชดา ฮีเล¹, ดร.จร ประสงค์สุข²

Sukrachada Hile¹, Dr. John Prasongsuk²

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

Abstract

The purpose of this study was to study and compare the morale and morale of teachers in the Southern Border Province Special Development Zone in schools. Affiliated the Narathiwat Primary Education Area Office District 3, classified according to gender, age, and work experience, the population used in this research is teachers in schools affiliated to the Narathiwat Primary Education Area Office, District 3, for the academic year 2025. A total of 999 people were sampled from 278 people, and the sample size was determined using Craigsie and Morgan's table. (Thanin Silpajaru. 2020: 55; Reference Krejcie & Morgan. 1970: 607–610) The researcher then proceeded to select the samples using the random method. Stratified Random Sampling is classified according to 12 network centers and then conducted simple random sampling by non–return drawing method. The tool used in the research is a questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation. T–test, F–test, and analysis One–way ANOVA analyzes data using ready–made programs.

The results showed that:

1. The morale and encouragement in the operation of teachers in the Southern Border Province Special Development Zone in schools affiliated the Narathiwat Primary Education Area Office District 3 in general and in each aspect are at a high level, with the most average aspect being career advancement ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.60), followed by organizational relations ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.51) and security ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.55), while the lowest average was achievement ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.53).

2. Results of comparison of morale and morale in the operation of the Special Development Zone The Southern Border Province Task Force of Teachers in Schools, affiliated to the Narathiwat Primary Education Area Office, District 3, classified by gender and work experience. There is morale and encouragement in the operation in the Southern Border Province Special Development Zone, and the overall picture is not different, which is not in accordance with the set assumptions. It was found that teachers with more than 20 years of work experience Morale and morale in overall performance are higher than teachers with work experience. 10–20 years and less than 10 years had a statistically significant difference at the level of 0.05.

Keywords: Morale and motivation in performing duties, Special Economic Development Zone in the Southern Border Provinces

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 999 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 278 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2563: 55; อ้างอิงจาก Krejcie & Morgan. 1970: 607–610) จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการ สุ่มแบบ แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามศูนย์เครือข่ายจำนวน 12 ศูนย์เครือข่าย แล้วทำการสุ่ม อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t- test) การทดสอบค่าเอฟ (F- test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.51) และด้านความมั่นคงปลอดภัย (\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ (\bar{X} = 3.52, S.D. = 0.53) ทั้งนี้ พิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาพรวมของรายด้าน พบว่ามีค่า อยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.68 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศและ

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยในภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน; พื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคม เพราะการศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้และได้พัฒนาความคิด ระบบการศึกษาของไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมาตรา 6 กำหนดให้การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่ง จัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มาตรฐานระดับสากลและจัดให้ครูอาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 106-107)

กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 1) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) โดยยึดยุทธศาสตร์พระราชทาน คือ การเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) คือ ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายการบริหารและพัฒนาจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาให้ประชาชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ ในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเป็นไปตามเป้าหมาย การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs2030)

นอกเหนือจากสภาวะการณ์ทางความมั่นคงและโครงสร้างพื้นฐานแล้ว เมื่อวิเคราะห์ถึงกลไกไปนมิติเชิงการบริหารและองค์กร พบว่ายังมีปัจจัยสำคัญอีกหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประการแรกคือ ปัจจัยด้านนโยบายและหลักสูตร การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องและความมั่นคงในการขับเคลื่อน ยิ่งไปกว่านั้นผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่มักขาดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายอันเนื่องมาจากขาดกระบวนการกำกับดูแลและติดตามผลอย่างจริงจัง ส่งผลให้ไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2563: 92) รวมทั้งปัญหาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างแท้จริง ซึ่งในทางวิชาการมีความเห็นร่วมกันว่าพื้นที่ลักษณะพิเศษนี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางที่สอดคล้องกับวิถีวัฒนธรรมใน

พื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 41) ประการที่สองคือ ปัญหาการนำรูปแบบ การจัดการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ นักวิชาการและผู้บริหารการศึกษาไทยมักนำเอาตัวแบบหรือนวัตกรรมการจัดการศึกษาจากต่างประเทศเข้ามาใช้ อย่างหลากหลายในสถานศึกษา เช่น แนวคิด Teach Less Learn More, Flipped Classroom, Brain-Based Learning (BBL), STEM Education หรือกระบวนการ Professional Learning Community (PLC) ทว่าการนำแนวคิดเหล่านี้มาใช้ โดยมิได้คำนึงถึงความพร้อมและบริบทความแตกต่างเชิงวัฒนธรรมในพื้นที่ อีกทั้งครูผู้สอนยังขาดการได้รับ การพัฒนาองค์ความรู้อย่างลึกซึ้ง ตลอดจนระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลภายในสถานศึกษายังไม่มี ประสิทธิภาพเพียงพอ นวัตกรรมเหล่านี้จึงไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเป็น รูปธรรม (พงษ์ลดา ปานลาภ. 2564: 85) ประการที่สาม ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขวิกฤตที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงต่อหัวข้อ การวิจัย คือ ปัจจัยด้านบริหารงานบุคคล ภาระงาน และอัตรากำลังของครู ปัจจุบันสถานศึกษาในพื้นที่ยังเผชิญภาวะ ขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาเอกที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด เหตุการณ์ความไม่สงบที่ยืดเยื้อและต่อเนื่องยาวนานได้สร้างสภาวะความหวาดกลัว ความระแวง และความวิตกกังวล ในความปลอดภัย ส่งผลบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้ครูบางส่วนที่มีศักยภาพขอย้ายออกจาก พื้นที่ ส่งผลกระทบให้โรงเรียนขาดโอกาสในการธำรงรักษาคณาจารย์ที่มีคุณภาพไว้ได้ (ครองขวัญ ยิ้มเพราะบุญ และ คณะ. 2562: 48)

จากมุมมองเชิงบริหารที่พิจารณาเห็นว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคือปัจจัย ที่สำคัญที่สุดใน การขับเคลื่อนการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการ เชิงรุกเพื่อเยียวยาและเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมาอย่างต่อเนื่อง เพราะตระหนักดีว่าการขาดความมั่นคงและขวัญกำลังใจจะส่งผล กระทบเชิงลบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม มาตรการในระยะแรกมุ่งเน้นไปที่การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการ สอนและการดูแลสวัสดิภาพ ความปลอดภัย ผ่านโครงการคืนครูให้นักเรียนโดยการจัดจ้างบุคลากรสายสนับสนุน ปฏิบัติหน้าที่ธุรการแทนครู รวมถึงการจัดจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่ออยู่เวรดูแลสถานศึกษาแทนการ แต่งตั้งครูเวร ควบคู่ไปกับการยกระดับคุณภาพชีวิตผ่านการจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู การเยียวยา ครอบครัวยุติการเสียชีวิตจากเหตุการณ์ความไม่สงบ การมอบทุนการศึกษาให้แก่ทายาท พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจเชิง วิชาชีพโดยกำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุพนักงานราชการและลูกจ้างในพื้นที่ขึ้นเป็นข้าราชการครูสูงถึงร้อยละ 50 จาก อัตราเกษียณอายุ และสนับสนุนทุนการศึกษาในโครงการครูพันธุ์ใหม่เพื่อดึงดูดให้อัตรากำลังคนในท้องถิ่นกลับมา พัฒนาภูมิปัญญา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 2-7) และเพื่อเป็นการต่อยอดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้สอด รับกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569 กระทรวงศึกษาธิการได้ยกระดับนโยบายหลัก ในกา รลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยมีจุดเน้นสำคัญในการพัฒนาและต่อย อดวิธีการประเมินวิทยฐานะที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก การขับเคลื่อนนโยบายย้ายครูคืนถิ่น กลับภูมิลำเนาด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม การแก้ไขปัญหาหนี้สินครูอย่างเป็นระบบ การจัดหาอุปกรณ์การสอนและ สวัสดิการที่เพียงพอ ตลอดจนการดำเนินมาตรการยกเลิกครูเวรอย่างจริงจัง ภายใต้แนวคิดชีวิตและความปลอดภัย ของครูสำคัญกว่าทรัพย์สิน โดยมีการจัดสรรอัตรากำลังนักการภารโรงเข้ามาช่วยดูแลความปลอดภัยและลดภาระ งาน ตลอดจนปรับลดงานที่ไม่จำเป็นและเร่งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในพื้นที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2568: 4-6) ซึ่งนโยบายดังกล่าวมีความสอดคล้องทางยุทธศาสตร์กับแผนปฏิบัติการแบบร่วมมือและบูรณาการใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับบททวน พ.ศ. 2568) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ว่าด้วยการบริหารจัดการ การศึกษาเชิงบูรณาการให้มีประสิทธิภาพ ที่มุ่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานควบคู่กับการรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของครูและนักเรียน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะใหม่เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง (ศูนย์ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. 2568: 42-45)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลและปัจจัยเชิงบริบทที่เกี่ยวข้องอันจะนำไปสู่ การสรรหาแนวทาง มาตรการ หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในการเสริมสร้าง ขับเคลื่อน และธำรงรักษาไว้ซึ่งขวัญและกำลังใจของครูผู้ปฏิบัติงาน อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 999 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3. 2568: 17)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จากประชากรทั้งหมด จำนวน 999 คน โดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ซึ่งคำนวณจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2563: 55; อ้างอิงจาก Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95) จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกครูในโรงเรียนตามศูนย์เครือข่าย จำนวน 12 ศูนย์เครือข่าย จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากรายชื่อครูผู้สอน จากบัญชีรายชื่อในแต่ละชั้นภูมิ โดยกำหนดเงื่อนไขเป็นการจับฉลากแบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) จนกระทั่งได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูที่มีสัดส่วนกระจายตัวอย่างทั่วถึงและครบถ้วน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำว่า ขวัญกำลังใจ (Morale) มีผู้เรียกต่าง ๆ กัน เช่น ขวัญ ขวัญกำลังใจ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เมื่อพิจารณาความหมายของขวัญกำลังใจ (Morale) ในการปฏิบัติงานมีผู้นิยม ไว้มากมาย ทั้งที่เหมือนกัน

คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน” ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556: 175) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ขวัญ” หมายถึง สิ่งที่ไม่เป็นตัวตน มีความเชื่อว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เมื่อขวัญอยู่กับตัวเราจะเป็นสิริมงคล จิตใจมีความมั่นคง สุขสบาย แต่ถ้าเกิดความตกใจหรือที่เรียกว่าเสียขวัญ เชื่อกันว่าขวัญจะหลุดออกจากร่าง ซึ่งเรียกว่าขวัญหาย ขวัญหนี ส่วนคำว่า “กำลังใจ” หมายถึง ความเชื่อมั่นของสภาพของจิตใจและความกระตือรือร้น มีความมั่นคง เชื่อมั่นภายในจิตใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ สถานการณ์ที่พบเจอ ดังนั้นเมื่อรวมคำ “ขวัญและกำลังใจ” เข้าด้วยกันในความหมายของการทำงาน การปฏิบัติงานแล้ว “ขวัญและกำลังใจในการทำงาน” คือ สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกหรือความนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับคือ พฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคล

กัณฐิก้า คงคาใส (2567: 16) ได้สรุปความหมายของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูหมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

ลิตธิชัย สุตสงวน (2567: 116) อธิบายว่า ขวัญกำลังใจครูในมิติการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความรู้สึกรวมของครูในองค์กรที่สะท้อนถึงความมั่นใจ ความภูมิใจในวิชาชีพ และความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สำคัญยิ่งในการช่วยลดความเครียดจากการทำงาน และส่งเสริมให้ครู คงอยู่ในตำแหน่งเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คือสภาวะทางจิตใจ อารมณ์ และเจตคติเชิงบวกอันเป็นพลังขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมภายในที่สำคัญยิ่งของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสภาวะนี้เป็นผลลัพธ์โดยตรงที่เกิดจากการรับรู้และการประเมินสภาพแวดล้อมรอบตัว เงื่อนไขการปฏิบัติงาน ภาระงานที่สมดุล ระบบสวัสดิการ สวัสดิภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนจนการได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน โดยสะท้อนออกมาในรูปของความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ และความภูมิใจในเกียรติแห่งวิชาชีพ ซึ่งแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันที่จะคงอยู่ในตำแหน่ง พร้อมทั้งเป็นกลไกเชิงจิตวิทยาที่ช่วยสร้างความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) และทำหน้าที่เป็นเกราะป้องกันสภาวะหมดไฟ (Burnout) ของครูผู้ปฏิบัติงานท่ามกลางสภาพการณ์ที่กดดัน ส่งผลให้ครูเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความกระตือรือร้น และอุทิศตนร่วมมีร่วมใจกันในการขับเคลื่อนกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1970: 35-47) ให้แนวคิดที่ว่า ความต้องการของมนุษย์จะมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการสูงสุดตามลำดับ ซึ่งความต้องการของบุคคลมี 5 ชั้นตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อมีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security of Safety Needs) เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยหรือเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจรวมทั้งความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social of Belonging Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการรักและ มีส่วนร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการให้ตนเองมีเกียรติและศักดิ์ศรี ต้องการมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นหรือต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวัง หรือใฝ่ฝันที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งสูงสุดตามที่ตนเองชอบ เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีนี้ จะเห็นได้ว่าเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความต้องการทางด้านกายภาพซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต ซึ่งโดยปกติแล้วองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งควรจะมากพอที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การมอบหมายภาระงานและตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนการให้ค่าตอบแทน การให้รางวัล และการพิจารณา ความดีความชอบอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสม่ำเสมอ จึงเป็นสิ่งที่สมควรได้รับการปฏิบัติ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมทั่วทั้งองค์การ

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) ดักลาส แมคเกรเกอร์ (สิทธิชัย สุตสงวน. 2567: 122–125; อ้างอิงจาก Douglas McGregor. 1960: 33–38) ได้นำเสนอแนวคิดพฤติกรรมองค์กร โดยจำแนกข้อสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ในองค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) และทฤษฎีวาย (Theory Y) ดังนี้

ทฤษฎีเอกซ์ (X)

1. ธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส
2. โดยเหตุที่มนุษย์ไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้คนให้คนได้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ด้วยการลงโทษต่าง ๆ
3. มนุษย์โดยปกติจะเห็นแก่ตัวเองสำคัญ จนกระทั่งไม่เอาใจใส่ในความต้องการขององค์กรเท่าที่ควร
4. มนุษย์มักมีท่าทีต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและมีความต้องการ ความมั่นคงในการทำงานเหนือกว่าสิ่งใด
5. มนุษย์เมื่อเข้ามาทำงานมักจะขาดความปรารถนา และมักจะถูกพวกไม่เอาไหนชักนำไปในทางที่เสื่อมเสียได้ง่าย

ทฤษฎีวาย (Y)

1. โดยคนทั่วไปมิใช่จะรังเกียจหรือไม่ชอบทำงานเสมอไป คนอาจถือว่าการทำงาน เป็นสิ่งที่สนุกสนานหรือให้ความเพลิดเพลิน
2. การออกคำสั่ง การควบคุม การป้อนบำเหน็จรางวัล การลงโทษทางวินัยมิใช่วิธีเดียว ที่จะให้คนปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน คนเราจะปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรต่อเมื่อเขามีความศรัทธาต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

3. ด้วยเหตุผลดังกล่าว การที่คนยินดีผูกมัดตนเองต่องาน ต่อองค์กร ย่อมมีผลทำให้ งานดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับสิ่งจูงใจที่ปฏิบัติงาน

4. ถ้าหากสิ่งต่าง ๆ ได้มีการจัดการอย่างเหมาะสมแล้ว คนงานจะยอมรับงานดังกล่าวและอยากที่จะรับผิดชอบในผลของงานนั้นด้วย ถ้าหากได้มีการเข้าใจถึงคนโดยถูกต้องแล้ว จะเห็นได้ว่าคนโดยทั่วไปจะมีคุณสมบัติที่ดี คือ มีความคิดอ่านที่ดี มีความฉลาด และมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ริฟอรธ ยะโกะ (2564: 12) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) เป็นความรู้สึกปลอดภัยและมีหลักประกันที่มั่นคงในการประกอบอาชีพ ครอบคลุมทั้งความมั่นคงในสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ ระบบการบริหารงานบุคคลที่เที่ยงธรรมตามหลักคุณธรรม ตลอดจนสวัสดิภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติหน้าที่

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Advancement) เป็นโอกาสที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรให้มีความเจริญเติบโตในสายงานวิชาชีพอย่าง ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาตนเอง การเข้ารับการศึกษาอบรม ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

3. ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน (Attitudes toward Organization and Colleagues) เป็นความรู้สึกและมุมมองเชิงบวกที่มีต่อภาพรวมของหน่วยงานรวมถึงเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ ความรัก ความสามัคคี และบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

4. ด้านความพอใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย (Job Satisfaction) เป็นสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับมอบหมายภาระงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด รวมถึงการจัดสรรปริมาณงานที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

5. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) เป็นปัจจัยจูงใจภายในที่บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรหรือสถานศึกษาที่ตนสังกัดอยู่นั้น เป็นหน่วยงานที่มีเกียรติ มีชื่อเสียง มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเป็นที่ยอมรับของสังคม ความรู้สึกภาคภูมิใจนี้จะแปรเปลี่ยนเป็นความจงรักภักดี (Organizational Loyalty) ความผูกพัน และความพร้อมที่จะร่วมมืออุทิศตนทำงาน เพื่อองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

6. ด้านความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ (Satisfaction with Salary and Benefits) รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนที่สอดคล้องกับคุณวุฒิ ความรับผิดชอบและค่าครองชีพ

นภาพร ขุนจง (2566: 42-45) ได้สรุปองค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการทำงานของครูผู้สอนไว้ 6 มิติหลัก โดยระบุว่าองค์ประกอบเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้ (Indicators) ระดับจิตวิทยาของครู ประกอบด้วย

1. ด้านสภาพการณ์และบรรยากาศในโรงเรียน (School Climate and Environment) เป็นบริบทแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ความสะอาด และความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยี และสื่อการสอนที่ทันสมัย รวมถึงการจัดสรร ภาระงานที่เป็นธรรมทำให้ครูมีเวลาทุ่มเทกับการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีความสุข

2. ด้านความปลอดภัยและหลักประกันในชีวิต (Safety and Life Security) เป็นสภาวะที่ครูผู้สอนมีความมั่นใจและรู้สึกปลอดภัยจากความเสี่ยงต่าง ๆ ทั้งในขณะปฏิบัติหน้าที่และระหว่าง การเดินทาง การมีหลักประกันความมั่นคงในวิชาชีพราชการ และระบบดูแลสุขภาพที่เป็นรูปธรรม

3. ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเอง (Professional Growth and Development) เป็นโอกาสที่ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีความเจริญเติบโตในสายงานวิชาชีพอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม การได้รับโอกาสเข้ารับการศึกษาคือโอกาสและการฝึกอบรม

4. ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ (Compensation and Incentives) เป็นผลประโยชน์เกื้อหนุนในรูปแบบของเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่รวมถึงระบบสวัสดิการพื้นฐาน เช่น สิทธิ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตร

5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ (Achievement and Recognition) เป็นความรู้สึภาคภูมิใจเมื่อครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้บรรลุผลสำเร็จ นักเรียนเกิดความก้าวหน้าและมีพฤติกรรมเชิงบวก รวมทั้งการได้รับการยอมรับและการยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเป็นทางการ

6. ด้านความร่วมมือสมานฉันท์ในองค์กร (Organizational Harmony and Collaboration) เป็นสัมพันธภาพอันดีและบรรยากาศแห่งความสมานฉันท์ภายในหน่วยงาน ได้แก่ ความรักความสามัคคี การทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 999 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3. 2568: 17)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จากประชากรทั้งหมด จำนวน 999 คน โดยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ซึ่งคำนวณจากการใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2563: 55; อ้างอิงจาก Krejcie & Morgan. 1970: 607-610) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95) จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกครูในตรงเรียนตามศูนย์เครือข่าย จำนวน 12 ศูนย์เครือข่าย จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการ จับฉลากรายชื่อครูผู้สอนจากบัญชีรายชื่อในแต่ละชั้นภูมิ โดยกำหนดเงื่อนไขเป็นการจับฉลาก แบบไม่คืนกลับ (Without Replacement) จนกระทั่งได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูที่มีสัดส่วนกระจายตัวอย่างทั่วถึงและครบถ้วนตามจำนวนที่กำหนดไว้ข้างต้น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 มี 6 ด้าน ๆ ละ 7 ข้อ รวม 42 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงสถาบันรัชต์ภาคย์ วิทยาเขตยะลา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ออกหนังสือไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 ชุด และกำหนด ส่งคืนแบบสอบถามภายใน 21 วันหรือ 3 สัปดาห์ และสำหรับการเก็บแบบสอบถามคืนนั้นส่วนหนึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองและขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับไปยังผู้วิจัยที่โรงเรียน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการศึกษาค้นคว้า ซึ่งพบว่า แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 278 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดคิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและแปลผลข้อมูล แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 100)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ ในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	38	13.67
หญิง	240	86.33
รวม	278	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	89	32.01
10-20 ปี	142	51.08
มากกว่า 20 ปี	47	16.91
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 86.33 และเป็นเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 โดยมีประสบการณ์ ในการทำงาน 10-20 ปี จำนวน 142 คน

คิดเป็นร้อยละ 51.08 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.01 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากบวิทยาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	n = 278		ระดับ	อันดับที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ด้านสภาพการทำงาน	3.64	0.57	มาก	4
2	ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.64	0.55	มาก	3
3	ด้านความสำเร็จ	3.52	0.53	มาก	6
4	ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.64	0.68	มาก	5
5	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.68	0.51	มาก	2
6	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.70	0.60	มาก	1
รวม		3.63	0.39	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากบวิทยาส เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.39) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.60) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.51) และด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.53) ทั้งนี้ พิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาพรวมของรายด้าน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.68 ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์การแปลผลมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากบวิทยาส เขต 3 อภิปรายผลได้ ดังนี้

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากบวิทยาส เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.39) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.60) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.51) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.55) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.57) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.68) และด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.53) อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประเด็นที่น่าสนใจคือ ครูให้ความสำคัญและมีขวัญกำลังใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพสูงที่สุด เนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะได้รับสิทธิประโยชน์เกื้อหนุนตามระเบียบ ก.ค.ศ. เช่น การนับเวลาราชการทวีคูณ เพื่อใช้ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ หรือลดระยะเวลาที่เป็นคุณสมบัติในการ ขอเลื่อนวิทยฐานะสำหรับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย

2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อธิบายได้ว่าในสภาวะการณ์ที่มีความเสี่ยงภัยสูง บุคลากรในโรงเรียนมักจะมีการรวมกลุ่มและช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าปกติ (Social Support) เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวที่ร่วมกันเผชิญปัญหา ส่งผลให้สภาพการทำงานมีความอบอุ่นและไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นเกราะป้องกันทางจิตวิทยาที่สำคัญที่ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้จะอยู่ภายใต้ความกดดันของสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ (ลิตทิชย์ สุตสงวน. 2567: 135–139; อ้างอิงจาก David McClelland. 1971: 36–42) ที่ระบุว่า ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากบุคคลรอบข้างหรือจากบุคคลอื่น ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของกลุ่มเพื่อน ความปรารถนาจึงเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงออกของพฤติกรรมที่ให้ผู้อื่นยอมรับในตนเองเพื่อที่จะได้รับการยกย่องชื่นชม

3. ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ผลการวิจัยทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นข้อเท็จจริงเชิงพฤติกรรมองค์กรว่า มิติด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มาตรการความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งระบบการจัดสรรผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ ทำหน้าที่ควบรวมกันเป็นปัจจัยค้ำจุนเชิงโครงสร้างและสวัสดิภาพขั้นพื้นฐานที่ครูในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ใช้เป็นดัชนีตัวชี้วัดความมั่นคงในการดำรงชีวิต

4. ด้านความสำเร็จ แม้ผลการวิจัยจะพบว่าครูมีขวัญและกำลังใจด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพมาตรฐานและได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูอาจเผชิญกับข้อจำกัดทางสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ได้แก่ ภาระงาน ที่มากกว่าการสอน การเข้าถึงโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดทำให้ครูขาดโอกาสในการแสดงผลงาน เกณฑ์การตัดสินการแข่งขันหรือการประกวดเพื่อเข้ารับรางวัลระดับชาติส่วนใหญ่ มักใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับสภาพจริงของนักเรียนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่มีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม และการประชาสัมพันธ์ผลงาน ของหน่วยงานต้นสังกัดที่อาจจะยังขาดระบบการเชิดชูเกียรติครูในระดับพื้นที่ที่เข้มแข็งพอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แม็คเกรเกอร์ (ลิตทิชย์ สุตสงวน. 2567: 122–125; อ้างอิงจาก Douglas McGregor. 1960: 33–38) ที่ระบุว่าคนเราจะปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรต่อเมื่อเขามีความศรัทธาต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปักษ์ใต้ เขต 3 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 86.33 และเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10–20 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 51.08 รองลงมาคือ มี

ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 32.01 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.91 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($= 3.70, S.D.= 0.60$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($= 3.68, S.D.= 0.51$) และด้านความมั่นคงปลอดภัย ($= 3.64, S.D.= 0.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสำเร็จ ($= 3.52, S.D.= 0.53$) ทั้งนี้ พิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาพรวมของรายด้าน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.51 ถึง 0.68 แสดงให้เห็นว่าครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ เฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยในภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี และ น้อยกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านความสำเร็จ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีระบบการยกย่องชมเชยเชิงพื้นที่ โดยเน้นรางวัลที่มอบให้แก่ครูผู้เสียสละหรือครูที่มีนวัตกรรมการสอนที่สอดคล้องกับบริบท พหุวัฒนธรรม มากกว่าการใช้เพียงเกณฑ์ตัดสินมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จจากผลงานที่แก้ปัญหาในพื้นที่ได้จริง

1.2 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ควรมีการพิจารณาจัดสวัสดิการที่ตอบโจทย์ ความแตกต่างทางเพศและภาระงาน เช่น มาตรการดูแลความปลอดภัยในการเดินทางที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตครูสตรี และการเพิ่มสวัสดิการเชิงรุก เช่น ประกันอุบัติเหตุหรือทุนการศึกษา เพื่อตอบสนองความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคลากร

1.3 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารควรประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานความมั่นคงในพื้นที่ เพื่อจัดทำแผนเผชิญเหตุและการเดินทางที่ปลอดภัยอย่างเป็นระบบ รวมถึง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนและบ้านพักครูให้มีความมั่นคงแข็งแรง เพื่อลดความวิตกกังวลและเพิ่มพลังใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ควรส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Academic Coaching) โดยเฉพาะการให้คำปรึกษาแก่ครูรุ่นใหม่ในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามเกณฑ์ เพื่อรักษาแรงจูงใจในการเติบโตทางสายอาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ให้คงอยู่

1.5 ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อให้ครูที่มีประสบการณ์สูง ถ่ายทอดเทคนิคการปรับตัวและการจัดการชั้นเรียนในสภาวะวิกฤตให้แก่ครูรุ่นใหม่ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจและทัศนคติเชิงบวกต่อสภาพการทำงานในพื้นที่

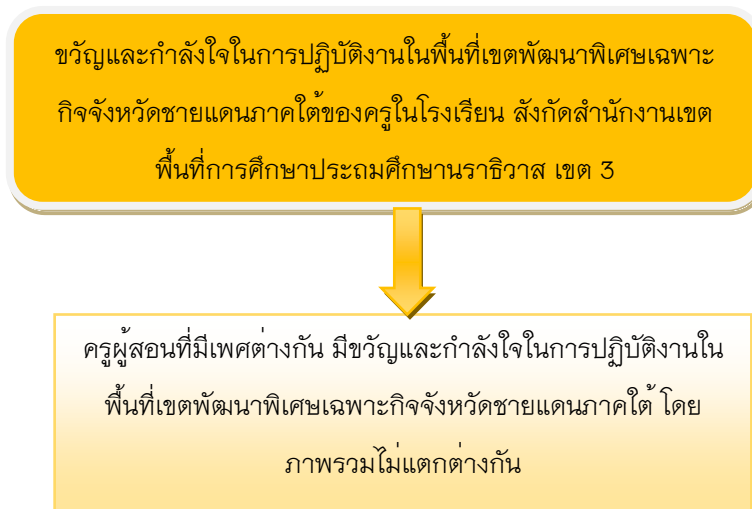
1.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ควรส่งเสริมกิจกรรมสานสัมพันธ์พหุวัฒนธรรมภายในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ ที่ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มครูที่มีขวัญและกำลังใจในระดับสูงมาก โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี เพื่อถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการปรับตัวและสร้างพลังใจในการทำงานท่ามกลางสถานการณ์วิกฤต

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยขวัญและกำลังใจระหว่างครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนของรัฐ กับครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในพื้นที่นราธิวาส เพื่อวิเคราะห์สภาพความแตกต่างของระบบสวัสดิการและแรงสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่



References

- (2556). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- (2560). แผนยุทธศาสตร์การศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579). บัตตานี : ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2563). สถานะการศึกษาไทย ปี 2561-2562 : การปฏิรูปรอบด้านเพื่อตอบโจทย์ ไทยแลนด์ 4.0. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

- (2564). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2564). **รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- (2568). **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2568-2569**.
กรุงเทพฯ: สำนักงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ.
- (2568). **แผนปฏิบัติการศึกษาแบบบูรณาการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ.2567)**. ปัตตานี : ศูนย์ประสานงานและบริหารการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ กระทรวงศึกษาธิการ.
- (2565). **รายงานผลการวิจัยเชิงลึกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกลและพื้นที่ลักษณะพิเศษ**. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม**.
กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญจิกา คงคาใส. (2567). **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- เกสร แก้วคง. (2566). **แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่มีวิทยฐานะ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก**. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ครองขวัญ อิ่มเพราะบุญ, สุภาพร แซ่ปึง, และ นุชลี ทิพย์มณฑิธร. (2562). รูปแบบการเผชิญความเครียดที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. 30(2), 40-52.
- จารุวรรณ สุภาภรณ์. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2565). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพล ราตรีพฤกษ์. (2566). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นภาพร ขุนจง. (2566). **แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

- นันทารัตน์ เจริญใจ. (2666). ปัจจัยเชิงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความคงอยู่ในตำแหน่งของครูประถมศึกษาในพื้นที่เสี่ยงภัยภาคใต้. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา*. 6(1), 135-150.
- นุรฮิดาเยห์ บาราลัน. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันในวิชาชีพและขวัญกำลังใจของครูในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญา นันทา. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*. 22(2), 60-68.
- พงษ์ลดา ปานลาภ. (2564). การบริหารจัดการภาระงานและบทบาทที่หลากหลายของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*.
- พงษ์ศักดิ์ ลาบรรเทา. (2564). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
- พีรพงษ์ สนใจ. (2565). การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูผู้สอนในพื้นที่เสี่ยงภัย. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทรวรรณ พิมพา. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ภาคภูมิ เชื้อสวय. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*.
- มารีเย สาระ. (2567). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอสุโขทัย-ลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2. *คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 7(3), 142-164.
- รัฐนันท์ พลรัฐ. (2560). ความเหมาะสมของนโยบายการแก้ปัญหาด้านการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรสาธารณสุข ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลป่าแดดอำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ริพอรธ ะโก. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*.

- รุ่งทิภา วิบูลพันธ์. (2562). ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระดับ 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรวิทย์ ศรีจักร. (2568). แนวทางการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- วารุ เพ็งสวัสดิ์. (2560). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สมศักดิ์การพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2564). พฤติกรรมองค์การและจิตวิทยาการบริหารยุคใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรม
สาร.
- ศูนย์ขับเคลื่อนการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2568). แผนปฏิบัติการแบบร่วมมือและบูรณาการใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568). กรุงเทพฯ: สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ
ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ประจำปีการศึกษา 2566. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
(องค์การมหาชน).
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ Organization and Management, กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด
(มหาชน)
- สรรเสริญ สุวรรณ. (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการและการสร้างแรงขับเคลื่อนนวัตกรรมในสถานศึกษา. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 3. (2568). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2568. นราธิวาส : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พริกหวาน
กราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานสภาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่
13 พ.ศ. 2566-2570. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนัก
นายกรัฐมนตรี.
- สิทธิชัย ทองมาก และคณะ. (2561) เหลือवल้งแลหน้าคุณภาพการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสาร
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. ปีที่ 5 (สิงหาคม 2561).
- สิทธิชัย สุดสงวน. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครู
ในยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: เจริญดีการพิมพ์.
- สุชานันท์ พรหมจันทร์. (2566). การศึกษาสาเหตุความตั้งใจในการลาออกของพนักงานองค์กรรัฐวิสาหกิจ.
การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภาวดี นาคเม้า. (2568). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครราชสีมา. วารสาร มจร สุรนารีสาร / MCU Suranaree Journal. 3(2), 55-69.

-
- สุวิไล เปรมศรีรัตน์. (2561). การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาท้องถิ่นและภาษาไทยเป็นสื่อ: รูปแบบทวิ-
พหุภาษา (ภาษาไทย-ภาษามลายูถิ่น) ในจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยภาษาและ
วัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัศรา อัศววิกรัย. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำมารินทร์ ยาสี. (2558). สวัสดิการของพนักงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์
ชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไอยรัตน์ คงทัพ. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน 2564).