

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล
ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

FACTORS INFLUENCING THE MORALE ON WORK PERFORMANCE
OF MUNICIPAL SCHOOL TEACHERS IN THE THREE SOUTHERN
BORDER PROVINCES

ปิลันธร คงจ้อย¹ อัญชลี โพธิ์ทอง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูและ (3) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบมีตัวแปรแฝง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (LISREL) version 8.80

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นพหุวัฒนธรรม รวมทั้งปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา และปัจจัยทุกตัวมีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า รวมทั้งยังพบว่า ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญมากที่สุด นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู คือ ทัศนคติต่อวัฒนธรรมโรงเรียน และทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร

คำสำคัญ : ขวัญในการปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนเทศบาล

¹ โครงการปรัชญาคุชฌ์บัณฑิตทางสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง



Abstract

The objectives of this research were (1) to study the factors influencing morale on performing task of municipal school teachers (2) to study the relationship between factors and morale on work performance of municipal school teachers (3) to study the direct and indirect effect of the factors influencing morale on work performance of municipal school teachers. The sample population consisted of 400 municipality school teachers in the three southern border provinces. The questionnaires were used as instrument to collect the data. Correlation analysis, confirmatory factor analysis and structural equation models for latent variable were used for data analysis by lisrel version 8.80.

The results were as follows that the overall influence on morale on performing task of teachers were at good level. Multicultural factor had the most level influencing morale on performing task of teachers. There were positive relationships between all factors and morale on performing task of teachers at .001 level of statistical significance. The correlation of the satisfaction towards educational policy factor with morale on performing task of teachers had at the highest level . All factors had direct effects on morale on performing task of teachers at .001 level of statistical significance. Softy feeling in life and asset factor had the highest effect on morale on performing task of teachers. Moreover, there were two factors that had indirect effects on morale on performing task of teachers at .001 level of statistical significance. That were the perception of cultural school and the perception of the administrators' leadership.

Keywords : The Morale on Work, Municipal School Teachers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ครูโรงเรียนเทศบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดปัตตานี ยะลาและ นราธิวาส นั้น ยังมีปัญหาและอุปสรรคต่างๆซึ่งทำให้ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลยัง ด้อยกว่าโรงเรียนเอกชนต่างๆหรือโรงเรียนของรัฐที่มี ชื่อเสียง ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ได้แก่ ขาด นโยบายและแผนการพัฒนาศึกษาที่ชัดเจน ขาด การนิเทศการศึกษาที่เป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความเครียดความกังวลใจ และความรู้สึ กหวาดระแวง จากการเผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบ ในพื้นที่ ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะตั้งอยู่ในเขตเมือง แต่ก็มี ความเสี่ยงในชีวิตการทำงานไม่แพ้ครูในโรงเรียนนอก เขตเทศบาล เนื่องจากครูโรงเรียนเทศบาลส่วนใหญ่ยัง ต้องเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียนซึ่งอยู่ ห่างไกลกันในแต่ละวันเป็นเวลานานอันตรายที่หากโชคร้าย ย่อมหมายถึงชีวิต

นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว ยังมีปัญหาด้าน ภาระงานครูซึ่งอยู่ภายใต้การจัดการศึกษาของเทศบาล เนื่องจาก มีการแทรกแซงทางการเมืองในการทำงาน มาก ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานด้านอื่น มากกว่าความสำคัญด้านวิชาการ และโรงเรียนยังต้อง ทำงานสนับสนุนนโยบายอื่นๆของกระทรวงมหาดไทย เทศบาลต้นสังกัดจะเกณฑ์ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน ไปช่วยทำกิจกรรมนอกเหนือการศึกษา เหล่านั้น ทำให้นักเรียนถูกเบียดบังเวลามากเกินไป จึง ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน ดังจะเห็นได้จากผล การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพของสถานศึกษา (องค์การมหาชน) ในรอบที่สาม พบว่า โรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้จำนวน 32 แห่ง ได้รับการรับรองมี

จำนวน 23 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 71.88 และไม่ผ่าน การรับรองจำนวน 9 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 23.13 ซึ่ง เหตุผลที่ทำให้สถานศึกษาเหล่านี้ไม่ได้รับรอง มาตรฐาน เนื่องจาก ไม่ผ่านการประเมินในตัวบ่งชี้ พื้นฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คือ มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้น พื้นฐาน (O-Net) อยู่ในระดับต่ำ (สุวิมล นราองอาจ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล)

ดังนั้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากใน การปฏิบัติงานสำหรับครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพ ระหว่างหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจ ไม่ให้ความร่วมมือ และไม่มีสิ่งจูงใจในตัวเองแล้ว แม้จะมีการจัดรูปรงาน อย่างดีที่สุด มีวัสดุอุปกรณ์ มีแผนงานที่ดีเพียงใดก็ตาม องค์กรนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลอย่างมี ประสิทธิภาพได้ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งเพราะการบริหารมิใช่เป็น เพียงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปเท่านั้น หากแต่ต้อง คำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้วย ซึ่งจะต้องทำงานให้สำเร็จด้วยความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานนั้นๆ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้อง ศึกษาวิธีการหรือทฤษฎีต่างๆ ที่นำมาใช้ในการสร้าง ขวัญในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับครูในโรงเรียนของ ตน ดังบทความเรื่อง “ศึกษาศาสตร์ฯ” (2557) แสดง ให้เห็นชัดว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญจึงต้องได้รับการเอา ใจใส่ เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและเกิด ประโยชน์สูงสุดและการที่ครูทำงานได้ผลดีมากน้อย เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจที่ดีของครูที่ ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการทำงาน ดังนั้นการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจึง เป็นเรื่องเร่งด่วนสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียน รวมทั้งจากการศึกษา แนวคิดทฤษฎี



และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจ ผลการวิจัยของ Bentley and Rempel (1970, P.4) จีรพิศ สุวรรณวงศ์ (2551) และอำพร อัสวโรจนกุลชัย (2553) พบว่า การมีขวัญในการปฏิบัติงานของครูสูงนั้น มีปัจจัยที่สำคัญ 6 ประการคือ ทรศนะต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ทรศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร จรรยาบรรณวิชาชีพครู ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา แล้วทำให้ผู้วิจัยมีข้อสงสัยว่า องค์ความรู้ที่กำลังศึกษาอยู่นี้ สามารถที่จะนำมาใช้ได้จริงหรือไม่ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป อีกทั้งในปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาอย่างจริงจังว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไรในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบ มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเพียงใด และอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล มีลักษณะอย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน การเรียนการสอนและการศึกษาของชาติโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะและทรศนะของครูที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

1.1 ทรศนะต่อวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยมต่อโรงเรียนที่สืบทอดสืบมาจนถือเป็นปทัสฐาน (norms) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ วัฒนธรรมลักษณะ วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว

1.2 ทรศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศิลปะของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ ความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตามและระดับอำนาจของผู้นำ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะโน้มน้าวบุคคลซึ่งเป็นผู้ตามให้เกิดการคล้อยตามยอมรับที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 ด้านคือ การมีอิทธิพลในการสร้างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงเอกบุคคคล

1.3 ความเป็นพหุวัฒนธรรม หมายถึง การยอมรับว่าทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงชาติพันธุ์ เพศและศาสนา การมีสัมพันธภาพและ

ปฏิบัติหน้าที่กับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนที่มีความหลากหลายในเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา สังคมท้องถิ่นและวัฒนธรรม ประเพณีได้อย่างกลมกลืน ประกอบด้วย 2 ด้านคือ ความเข้าใจและยอมรับความเป็นพหุวัฒนธรรม และการเคารพและให้เกียรติกัน

1.4 จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติตนของครูเป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธา แก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเองและผู้อื่น และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1.5 ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความมั่นใจในความปลอดภัยจากอันตรายที่จะเกิดต่อชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบริบทของโรงเรียน และด้านการเฝ้าระวังตรวจ

1.6 ความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อแนวความคิดหรือข้อกำหนดเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนได้นำไปใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ นโยบายเพื่อการตัดสินใจ นโยบายเพื่อผลลัพธ์ในอนาคต และนโยบายเพื่อประโยชน์สาธารณะ

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของครูที่แสดงหรือบ่ง

ชี้ให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ที่จะร่วมมือประสานงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานที่ดีที่สุดของโรงเรียน

3. โรงเรียนเทศบาล หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษา ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

4. ครู หมายถึง พนักงานครูเทศบาลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และสายงานผู้สอนของโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูซึ่งเป็นพนักงานครูเทศบาลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และสายงานผู้สอนของโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดยะลา จำนวน 1,040 คน ในปีการศึกษา 2558

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูซึ่งเป็นพนักงานครูเทศบาลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และสายงานผู้สอนของโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 400 คน แบ่งเป็น (1) ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และ (2) ตำแหน่งสายงานผู้สอน 380 คนซึ่งได้จากการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ของเทศบาลและตำแหน่งสายงาน



จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของแต่ละเทศบาลและตำแหน่งสายงาน ตามสัดส่วนที่คำนวณได้โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากรายชื่อครู

2. ขอบเขตเนื้อหา

2.1 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 6 ปัจจัยได้แก่ ทรศณะต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ทรศณะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นพหุวัฒนธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.3 ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. ขอบเขตตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ทรศณะต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ทรศณะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นพหุวัฒนธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

4. ขอบเขตเวลา ดำเนินการวิจัยในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 ตั้งแต่เดือนพฤษภาคค 2556 สิ้นสุด เดือน พฤษภาคค 2559 รวมระยะเวลา 3 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อค้นพบจากการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ข้อค้นพบจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญในการอ้างอิง การนำไปใช้และการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนด้านการบริหารบุคคล

3. ข้อค้นพบจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ครูมากขึ้น

4. กองการศึกษา ฝ่ายนิเทศการศึกษา และสำนักบริหารส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐและทำหน้าที่นเทศติดตามดูแลโรงเรียนเทศบาล ใช้ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพครูของโรงเรียนเทศบาลในความรับผิดชอบดูแล

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ขวัญในการปฏิบัติงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีหลักที่ใช้ในการอธิบายและทำความเข้าใจขวัญในการปฏิบัติงาน คือ ทฤษฎีแรงจูงใจ (motivate theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไป

ยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ การปฏิบัติงานในองค์การควรได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยทั่วไปการทำงานของบุคคลไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้นบุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่กับงานมากขึ้นดังนั้น แรงจูงใจ เป็นเหมือนกระบวนการชุดหนึ่งซึ่งทำให้พฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและกำกับให้พฤติกรรมเหล่านั้นได้ บรรลุเป้าหมาย (Friel, 1974) สอดคล้องกับ Glueck (1982, p. 138) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะภายในของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรมทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้นและดำเนินเรื่อยไปอย่างต่อเนื่องจนบรรลุความต้องการของตนรวมทั้ง มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองเต็มตามความรู้สึกในขั้นต้นแล้วก็จะเลื่อนความต้องการของตนไปสู่ระดับขั้นที่สูงขึ้น (Plotnik, 1996, p. 305, Halonan & Santrock, 1998, p. 445 & Zimbardo et al., 2000, p. 319) และ ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอ์เบอร์ก (Herzberg's two factors theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงาน เขาพบว่า มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน คือปัจจัยค้ำจุน (hygiene Factors) และปัจจัยกระตุ้น (motivator factors)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของ Maslow, Alderfer, Murray, McClelland, Herzberg, D'An drade and Strauss, Napier, Bentley and Rempel, จีรพิศ สุวรรณวงศ์ (2551) และอำพร อัครโรจนกุลชัย (2553) มาสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ได้เป็นจำนวน 6 ปัจจัยจากนักวิเคราะห์หรือนักวิจัย ประกอบด้วย จรรยาบรรณวิชาชีพครู ความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทัศนคติต่อวัฒนธรรมโรงเรียน และความเป็นพหุวัฒนธรรม

2. จรรยาบรรณวิชาชีพครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้หลากหลาย แต่ความหมายที่มีความสอดคล้องกันคือ ประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณเกียรติฐานของข้าราชการพลเรือน อันส่งผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องบุคคลทั่วไป (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 289; สำนักส่งเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณภาพ สำนักงาน ก.พ., 2543, หน้า 2; ผกา สัตธรรม, 2544, หน้า 3; สถาบันพระปกเกล้า, 2545, หน้า 2-13; สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 17)

3. ความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา สมพิศ ไห้งาม (2552, หน้า 36-37) ได้กล่าวว่า การศึกษานโยบายยังทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาของนโยบายที่กำหนดหรือวางแผนไว้ สานสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงที่หลอมรวมเข้าเป็นแนวคิดใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงนโยบายและแยกฐานะของผู้ที่เกี่ยวข้องออกจากกัน ระหว่างผู้บริหารนโยบาย



กับผู้ปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งนักวิเคราะห์นโยบายด้วย ทำให้นโยบายมีบทบาทเป็นสะพานเชื่อมความรู้กับอำนาจเข้าด้วยกัน (กิตติพัฒน์ นนทปัทมเดช อ้างถึงใน สมพิศ ไห้งาม 2552, หน้า 36)

4. ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน Maslow เป็นนักจิตวิทยาอยู่ทีมมหาวิทยาลัยแบรนดิสได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา ได้ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป นั่นคือความต้องการขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (safety and security needs) สำหรับความต้องการที่จะมีความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นความต้องการที่ปรารถนาที่จะอยู่ห่างจากสิ่งที่เป็นภัยอันตรายทั้งปวงต่อชีวิตไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ รวมตลอดจนถึงความไม่มีเสถียรภาพทาง

5. แนวคิดและทฤษฎีทฤษฎีการตอบสนองต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Bass (1990, pp. 29-50) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (the full range model of leadership) โดยใช้ผลการวิเคราะห์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเสนอในปี 1985 คือ รูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกับผู้ตามซึ่งมี 2 ประเภทที่มีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic) มีความต่อเนื่องกัน คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) สำหรับรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำใช้ภาวะเปลี่ยนสภาพเพื่อ

พยายามพัฒนาความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นต่อเนื่องจากการที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตาม อันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานตามทฤษฎี Maslow ภาวะผู้นำ 2 ประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันหรือในเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากการศึกษา ผู้นำที่ใช้รูปแบบเปลี่ยนสภาพหรือการเปลี่ยนแปลง พบว่า จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ไม่จำเป็นต้องมีปฏิภักิริยาต่อสภาพแวดล้อม แต่เป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมโดยพยายามที่จะเป็นผู้นำในสถานการณ์

6. ทฤษฎีการตอบสนองต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สำหรับโรงเรียน ถือเป็นองค์การหนึ่งในสังคม ทุกโรงเรียนย่อมมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตน ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การ ย่อมหมายถึงวัฒนธรรมโรงเรียน มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนหรือวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างและคล้ายคลึงกันดังนี้ ชิลส์ (Shils, 1961, p. 119) ได้แสดงทัศนคติว่าทุกองค์การในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อ และสัญลักษณ์แห่งองค์การ โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงาน และการนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์การ เช่นเดียวกับ Terrence and Kent (1990) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมของโรงเรียนว่า หมายถึง กรอบของค่านิยม ความเชื่อและประเพณีต่างๆ ซึ่งฝังรากลึก และผ่านการหล่อหลอมต่อเนื่องมาตลอดอายุของโรงเรียน เช่นเดียวกับ Heckman as cited in Stolp (2014, p. 1) เชื่อว่าวัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึง ความเชื่อที่ครู นักเรียน และครูใหญ่ยึดถือ

ร่วมกัน จะเห็นว่านิยามนี้ค่อนข้างกว้างมากกว่างานสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ย่อมมีประสิทธิภาพ แต่เน้นที่การมีค่านิยมหลักที่จำเป็นต่อการสอนของครูและมีอิทธิพลต่อการนึกคิดของนักเรียนเป็นสำคัญ

7. ความเป็นพหุวัฒนธรรม ความเป็นพหุวัฒนธรรมสอดคล้องตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ในลำดับขั้นที่สาม คือความต้องการความรักและการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (love and belonging needs) มนุษย์เมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มใด ก็ต้องการให้ตนเป็นที่รักและยอมรับในกลุ่มที่ตนอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการความรัก และการเป็นเจ้าของ เมื่อเรามีสิ่งที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในสองอันดับแล้ว สิ่งที่เราต้องการเพิ่มมาก็คือ การมีสังคม มีกลุ่มเพื่อน มีเพื่อนสนิท มีคนรัก ได้สนทนา และได้พูดคุย เล่าเรื่องราวซึ่งกันและกัน กับคนในสังคม และรู้ว่ามีคนรับฟังเราอยู่

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบแผนการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ผู้วิจัยเสนอการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครู ซึ่งเป็นพนักงานครูเทศบาลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และสายงานผู้สอนของโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดยะลา ซึ่งมีจำนวน 6 เทศบาลและ 32

โรงเรียน รวมทั้งหมด จำนวน 1,040 คน ในปีการศึกษา 2558

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครู ซึ่งเป็นพนักงานครูเทศบาลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา และสายงานผู้สอนของโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ Schumacker and Lomax (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 311) เสนอว่า ควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยที่ใช้โมเดลลิสเรล คือ 10-20 เท่าของตัวแปรหรือไม่ต่ำกว่า 400 คน การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรแฝงที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 7 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัว ได้แก่ ทัศนคติต่อวัฒนธรรมโรงเรียน 3 ตัวแปร ทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3 ตัวแปร ความเป็นพหุวัฒนธรรม 2 ตัวแปร จรรยาบรรณวิชาชีพครู 2 ตัวแปร ความรู้สึกลดถอยในชีวิตและทรัพย์สิน 2 ตัวแปร ความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา 3 ตัวแปรและขวัญในการปฏิบัติงานของครู 8 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน แบ่งเป็น (1) ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และ (2) ตำแหน่งสายงานผู้สอน 380 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ของเทศบาลและตำแหน่งสายงาน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แต่ละเทศบาลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากรายชื่อครู

สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิได้แบ่งตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ของเทศบาลและตำแหน่งสายงาน ซึ่งมีลำดับขั้นตอน คือ (1) กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง



จากจำนวนประชากรตามเทศบาลและตำแหน่งสายงาน ได้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และสายงานผู้สอน 380 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน และ (2) ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของแต่ละเทศบาลและตำแหน่งสายงาน ตามสัดส่วนที่คำนวณได้โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากรายชื่อครู

2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทุกตัว

2.2 กำหนดคำนิยามศัพท์ของทุกตัวแปร เพื่อเป็นกรอบในสร้างแบบสอบถาม

2.3 ทำการสร้างแบบสอบถามโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นกรอบนิยามแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามและสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ

2.4 กำหนดลักษณะประเภทคำถาม และมาตรวัดของแต่ละตัวแปร เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมายของคะแนน

2.5 นำนิยามศัพท์มาระบุเป็นประเด็นสำคัญในแต่ละปัจจัย แล้วเขียนข้อคำถามที่เป็นพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อใช้วัดคุณลักษณะที่ระบุไว้ในนิยามศัพท์แต่ละประเด็น โดยหลีกเลี่ยงคำถามนำ คำถามซ้อนในประโยคเดียวกันและคำถามปฏิเสธซ้อน

2.6 นำคำถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง อำนาจจำแนก และความเชื่อมั่น

2.7 นำข้อคำถามที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมาปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยทำหนังสือขออนุมัติในการเก็บข้อมูลจากโครงการดุสิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงไปยังส่วน/กอง/สำนักการศึกษาเทศบาล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 6 เทศบาล เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์แจ้งให้โรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างทราบในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

3.2 จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ทางไปรษณีย์ทุกคน ทั้ง 6 เทศบาล จำนวน 400 ฉบับพร้อมทั้งได้แนบซองเปล่าระบุที่อยู่ผู้วิจัยและติดตราไปรษณีย์เพื่อให้ส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในเดือนพฤษภาคม 2558 จากนั้นได้ประสานงานหนังสือขอความอนุเคราะห์จากศึกษานิเทศก์หรือนักวิชาการศึกษาเร่งติดตามในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แนบรายชื่อไปพร้อมด้วยนั้น อย่างไรก็ตาม

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมามีจำนวนทั้งหมด 400 ฉบับและตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแต่ละฉบับ พบว่าแบบสอบถามที่ตอบกลับมีความสมบูรณ์จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (correlation analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis--CFA) เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามสมมติฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (LISREL) version 8.80

4.4 การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบมีตัวแปรแฝง (Structural Equation Models for Latent Variable) เพื่อตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเป็นพหุวัฒนธรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.58$) จรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.64$) ความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา อยู่ในระดับพอใจ ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.70$) ทรศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.03$,

$SD = 0.76$) ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.92$) และทรศนะต่อวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.84$) สำหรับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีขวัญ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.67$)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ตัวแปร และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .215 ถึง .746

3. เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ที่ส่งผลต่อตัวแปรขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษา ทรศนะต่อวัฒนธรรมโรงเรียน จรรยาบรรณวิชาชีพครู และความเป็นพหุวัฒนธรรม โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.69, 0.60, 0.57, 0.47 และ 0.30 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า นอกจากนั้นขวัญในการปฏิบัติงานของครู ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากทรศนะต่อวัฒนธรรมโรงเรียน และทรศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.33 และ 0.07 ตามลำดับซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกค่า

การอภิปรายผล

1. ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี จึงเป็นสิ่งที่ดี เพราะแสดงให้เห็นว่าครูมีขวัญ



กำลังใจที่ดีต่อการเป็นพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีลักษณะเด่นคือ (1) เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายในเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา สังคมท้องถิ่นและวัฒนธรรม (2) มีการบริหารจัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาลต้นสังกัด (3) โรงเรียนตั้งอยู่ในย่านเศรษฐกิจสำคัญของเมือง (4) มีสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากลักษณะดังกล่าวส่งผลให้ครูได้ทำงานเป็นทีมที่เอื้อเฟื้อกันในห้องเรียนเป็นส่วนใหญ่ซึ่งเป็นนโยบายการบริหารจัดการศึกษาของเทศบาลและโรงเรียน ทำให้ครูจึงมีความเข้าใจ มีการยอมรับในวิถีชีวิต และความหลากหลายทางวัฒนธรรมจากการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และชุมชน ก่อให้เกิดความเคารพและให้เกียรติกัน อีกทั้งมีกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม มีนโยบายของเทศบาลเกี่ยวกับแผนรักษาความปลอดภัย และมีการเฝ้าระวังและตรวจตราที่ทำให้ครูมีความรู้สึกถึงความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินได้ดีในระดับหนึ่ง เช่น มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด ระบบ CCTV ซึ่งทำให้ครูรู้สึกอุ่นใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ในพื้นที่จะมีสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่กลับเป็นแรงผลักดันให้ครูอยากกระทำหน้าที่ของครูให้ถูกต้องเหมาะสมและสมบูรณ์มากที่สุดต่อลูกศิษย์และโรงเรียนในเวลาและสถานการณ์ที่เสี่ยงภัย เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณธรรมที่อยู่ภายในจิตใจของครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย สอดคล้องกับ อัญชลี โพธิ์ทอง (2554, หน้า 130-133) ได้กล่าวว่า ครูสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความเต็มใจ เมื่อครู

ได้รับการยอมรับ มีความสุข มีความสำเร็จในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า การที่ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างแท้จริง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นนโยบายที่เอื้อประโยชน์ และเห็นความสำคัญของครู หรือการที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มเติมในหลักสูตรต่างๆทำให้ครูสามารถปฏิบัติตามระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานได้กำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจ รวมถึงการยอมรับความหลากหลายวัฒนธรรมในทิศทางบวก ซึ่งหมายถึงการมีความเข้าใจในวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ทำให้มีความรักและความผูกพันกับชุมชนที่ได้อยู่ และการมีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเองพร้อมที่จะเสียสละไป แม้การสอนในพื้นที่อาจจะลำบากประกอบกับการต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในพื้นที่เสี่ยงให้ทัดเทียมกับนักเรียนในพื้นที่อื่น กล่าวโดยสรุป นโยบายการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดบทบาทหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่เป้าหมายที่มุ่งประสงค์ของโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนให้เกิดขึ้นตามมา ดังนั้นขวัญในการปฏิบัติงานของครู จะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของความตั้งใจ ความสนใจ ความกระตือรือร้น และมีกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sombat, (1991, pp. 260-305) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงานในโรงเรียน* ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูงจะมี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของโรงเรียน
อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

3. ปัจจัยทุกตัวมีอิทธิพลต่อขวัญในการ
ปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 ทุกค่า รวมทั้งขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครู ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากทรศนะต่อวัฒนธรรม
โรงเรียนโดยส่งอิทธิพลผ่านจรรยาบรรณวิชาชีพครู
และทรศนะต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยส่งอิทธิพล
ผ่านจรรยาบรรณวิชาชีพครู ความพึงพอใจต่อ
นโยบายการศึกษา และความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สิน แสดงให้เห็นว่า ครูจะมีขวัญในการ
ปฏิบัติงานดีขึ้น ก็ต่อเมื่อความรู้สึกต้องการของครู
ได้รับการดูแล ป้องกันจากโรงเรียนหรือเทศบาล
รวมทั้งมีนโยบายการศึกษาที่มีโครงสร้าง มีระเบียบ
กฎเกณฑ์ข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือ
ของหน่วยงานต้นสังกัดที่ช่วยส่งเสริมในการ
ปฏิบัติงานของครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ที่
ชัดเจน มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้การยอมรับนับ
ถือแก่ครูในโรงเรียน ที่มีความเหมาะสมในพื้นที่ที่มี
เหตุการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้สอดคล้อง
กับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow
(Maslow's hierarchy of needs) โดยเฉพาะความ
ต้องการใน ขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความมั่นคง
หรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs)
ซึ่งความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย
ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ทำให้ครูทุกคนรู้สึกว่ามี
หลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การ
งานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น มีความ
เป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการ
ทำร้าย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความ
เจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมี
หน้าที่ การงาน รายได้ที่มั่นคง สม่าเสมอ มีสวัสดิการ

มีบำเหน็จบำนาญ การที่ผู้บริหารจงใจด้วยการ สร้าง
ความรู้สึกไม่หวาดระแวง เกรงกลัว แต่เป็นความรู้สึก
สบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคง ในการ
ปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะไม่ได้รับความเป็นธรรม
จากการทำงาน

อย่างไรก็ตามในด้านความปลอดภัย ถึงแม้ครู
จะมีความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ใน
ระดับดี เพราะโรงเรียนอยู่ในเขตเมืองที่มีความเสี่ยง
น้อยกว่าโรงเรียนนอกเขตเทศบาลก็ตาม แต่จาก
การศึกษาข้อมูลพบว่าครูโรงเรียนเทศบาลส่วนใหญ่มี
บ้านที่อยู่ห่างไกลจากโรงเรียน จึงต้องใช้เวลาในการ
เดินทางมาทำงาน และในช่วงเวลาดังกล่าวจึงเป็น
เวลาที่อันตรายที่ทำให้ครูรู้สึกเครียดกังวลและหวาด
ผวาทุกวัน ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่ผู้เกี่ยวข้องในการจัด
การศึกษาของเทศบาลต้องให้ความสำคัญ ช่วยเหลือ
และแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเพราะเป็นปัจจัยที่มี
อิทธิพลทางตรงที่สำคัญที่สุดเช่นเดียวกับครูในพื้นที่
นอกเขตเทศบาล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรคำนึงถึง
คุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญดังต่อไปนี้คือในการ
พัฒนาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล
ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้แก่ ทรศนะต่อ
วัฒนธรรมโรงเรียน ทรศนะต่อภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร ความเป็นพหุวัฒนธรรม จรรยาบรรณ
วิชาชีพครู ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ความพึงพอใจต่อนโยบายการศึกษากับขวัญในการ
ปฏิบัติงานของครูซึ่งมีความสัมพันธ์กันทางบวก

1.2 บริหารท้องถิ่น ควรกำหนดกลยุทธ์การ
เสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของครู จากองค์



ความรู้ในงานวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อวางแผนการบริหารจัดการการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานแก่ครูโรงเรียนเทศบาลในพื้นที่

1.3 บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินครูมากที่สุด เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อการศึกษาตัวแบบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยอาศัยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 6 ปัจจัย หรืออาจนำตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้

กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ระดับเดียวกัน แต่เป็นภาคภูมิศาสตร์อื่น หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นที่ต่างภาคหรือกลุ่มตัวอย่างต่างระดับ เช่น สถาบันอาชีวศึกษา สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ

2.2 ตัวแบบที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาลใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ร้อยละ 96 ที่เหลือเป็นตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในโมเดลการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ โดยอาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจและผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรในโมเดลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). รายงานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1. ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2556, จาก www.thaiedresearch.org
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556. (2556, ตุลาคม 4). *ราชกิจจานุเบกษา*, 130(130 ง), 72.
- จิราพร พิมพ์พันธ์. (2557). ครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง. ค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2557, จาก <http://www.13nr.org>
- จิรพิศ สุวรรณวงศ์. (2551). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลลิสรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ศึกษาศาสตร์วิจัย. (2557, พฤษภาคม 29-30). เอกสารนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 1 ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สงขลา. ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2557, จาก www.ird.rmutt.ac.th
- สมพิศ ไหมงาม. (2552). นโยบายและการวางแผนการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- Bentley, R. R., & Rempel, A.M. (1970). *Manual for the ppurdue Teacher opinionnaire*. West Lafayette: Indiana University Book store.
- Friel,J.P.(editor) (1974). *Dorland's Illustrated Medical Dictionary* (25th Edition). Philadelphia: W.B. Saunders.
- Glueck, W. F. (1982). *Personnel: A diagnostic approach*. Texas: Business Puplication.
- Herzberg, F., & Mausner, B., Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (4th ed.). New York: Harper & Row.
- McClelland, D. C. (1953). *The Achievement Motive*. New York: Appleton, Century-Crofts.
- Shils, E. A. (1961). *Culture and periphery*. In the logic of personal knowledge: Essays presented to Michael Polanyl. London: Rottedge and Kogan.
- Sombat, D. (1991). *A study of Job satisfaction of teachers in relation to the work effection of teachers in relation to the work effectiveness of the school*. Vallabh Vidyanagar Anand District Gujarat, India: Sardar Datel University Press.
- Terrence, E. D., & Kent, D. P. (1990). *The principal's role in shaping school culture*. Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement.