

A Factor Analysis of Teachers' Working Morale in Yala Province

Chantima Hassanee¹, Chidchanok Churngchow² and
Withada Sinprajukpol³

¹Graduate Student (Educational Measurement and Research),
E-mail: hchantima@hotmail.com

²Ph.D.(Educational Research and Testing), Associate Professor,
Department of Educational Evaluation and Research,

³Ed.D. (Reading), Assistant Professor,
Department of Education,

Faculty of Education, Prince of Songkla University

Abstract

The purposes of this research were to analyze factors related to working morale of teachers in Yala province and to compare their working morale based on sex, job experience, and risk area. The subjects were 496 teachers in Yala. A questionnaire was used in data collecting while principal component analysis with Varimax rotation, means, standard deviation, and t-test were used in data analysis. The findings discovered 5 factors related to Yala teachers' working morale, which included community reports, administrative policies, interpersonal relationships, security and safety, and welfare and career advancement. The comparative analysis

discovered that male and female teachers showed no difference in every factor related to their morale. However, teachers with different job experience showed differences in security and safety as well as welfare and career advancement at the significant level of .01, and in community rapport and interpersonal relationships at the level of .05. In similar way, teachers working in different risk areas had differences in security and safety at the significant level of .01, and in welfare and career advancement at the significant level of .05. It was recommended that qualitative research should be conducted to examine model in developing teachers' morale based on opinions of those really affected by unrest situations in southern border provinces.

Keywords: factor analysis, working morale, teacher, Yala province

การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดยะลา

จันทิมา หัสনী¹ ชิดชนก เชิงเช่า² และวิชาดา สินประจักษ์ผล³
นักศึกษาปริญญาโท (การวัดผลและวิจัยการศึกษา),
E-mail: hchantima@hotmail.com

²Ph.D. (Educational Research and Testing), รองศาสตราจารย์,
ภาควิชาประเมินผลและวิจัยทางการศึกษา,
E-mail: cchidcha@bunga.pn.psu.ac.th

³Ed.D. (Reading), ผู้ช่วยศาสตราจารย์,
ภาควิชาการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

165

ปีที่ 19
ฉบับที่ 2
เม.ย.
-
มี.ย.
2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและศึกษาความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ระหว่าง เพศ และประสบการณ์การทำงาน ในโรงเรียนพื้นที่เสี่ยงภัยในจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในจังหวัดยะลา จำนวน 496 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ ตัวประกอบสำคัญ แล้วหมุนแกนด้วยวิธีแวกซ์-แมกซ์ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง

ปลอดภัย และสวัสดิการที่ได้รับ และความก้าวหน้าในอาชีพ การเปรียบเทียบองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลาพบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีพื้นที่เสี่ยงภัยต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบสวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะของการวิจัยคือ ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาขวัญและกำลังใจของครูในพื้นที่ตามความคิดเห็นของผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ครู, จังหวัดยะลา

บทนำ

มาตรฐานการจัดการศึกษาถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการพิจารณาว่าการศึกษาที่มีคุณภาพหรือไม่ ซึ่งมาตรฐานการจัดการศึกษาที่สำคัญมี 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานการบริหารโรงเรียน มาตรฐานของกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานคุณภาพนักเรียน แต่ในปัจจุบันนี้ การศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประสบปัญหามากมายทั้งในด้านของสถานการณ์ความไม่สงบ ปัญหาโรงเรียนถูกเผา ปัญหาครูถูกฟ้องร้าย ทำให้ระบบการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้นเกิดความเสียหายเป็นอย่างสูงต่อการศึกษาโดยเฉพาะเยาวชน ใน 3 จังหวัดชายแดนที่จะขาดโอกาสต่างๆ ส่งผลให้ผลการสอบแข่งขันกับโรงเรียนระดับเดียวกันในจังหวัดอื่นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับหลังๆ ไม่ใช่เพราะมาตรฐานการจัดการศึกษา ผิดพลาด หรือครูสอนไม่มีคุณภาพ เนื่องจากคุณภาพการสอนของครู มีตัวแปรมากมายหลายประการเช่น สถานภาพของครู ภาระงานสอน วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ อายุตัว สภาพแวดล้อมของโรงเรียน สภาพทางสังคม และวัฒนธรรมของนักเรียน สภาพความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และที่สำคัญคือ ขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียน โดยเฉพาะขวัญและกำลังใจของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพของโรงเรียน เพราะเหตุว่าถ้าครูในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจสูงจะมีความรู้สึกลอดภัย อบอุ่น รักอาชีพ รักหมู่คณะ และพยายามทำงานให้กับโรงเรียนเป็นอย่างดี อ้างอิงจากซารี มณีศรี (2520, 57) แต่เพราะสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น ส่งผลทำให้ครูที่สอนในพื้นที่หวาดกลัว ไม่มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่

จังหวัดยะลาเป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่ประสบกับปัญหานี้ ทำให้ครูหวาดกลัวและไม่มั่นใจ ไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงส่งผลต่อนักเรียนทำให้นักเรียนในจังหวัดยะลา จะต้องประสบกับปัญหาทางการศึกษา และคุณภาพชีวิตต่ำลง ครูที่เคยสอนต่างย้ายออกนอกพื้นที่หลายคน แต่ก็ยังมีครูอีกหลายท่านที่ยังคงสอนอยู่ในพื้นที่โดยไม่ย้ายออก

ดังนั้น การที่จะให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะจังหวัดยะลาซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นสิ่งที่ดีและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะขวัญและกำลังใจจะเป็นแรงจูงใจให้ครูในโรงเรียน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรค ทั้งยังสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน ปรับปรุงการทำงานที่เกี่ยวข้อง และนำเอาแนวทางที่ได้ไปเสนอแนะ ปรับใช้กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาลักษณะองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในจังหวัดยะลา ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ และเพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบระหว่าง เพศ ประสบการณ์การทำงาน และพื้นที่เสี่ยงภัยของโรงเรียน

วิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นครูโรงเรียนในจังหวัดยะลา ที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 4,005 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 496 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือ (Try Out) เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามขวัญและกำลังใจ และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามขวัญและกำลังใจทั้งฉบับ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ครูโรงเรียนเบตง “วีระราษฎร์ ประสาน” ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน

กลุ่มที่ 2 ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีพื้นที่เสี่ยงภัยเป็นชั้น และโรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ขั้นตอนการดำเนินการสุ่มตัวอย่าง

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในการวิเคราะห์องค์ประกอบขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสิ่งที่สำคัญ ในการทดสอบครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 496 คน

2. แบ่งพื้นที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา ออกเป็น 3 พื้นที่เสี่ยงภัย โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาของทหารฉก.14 บ.ธารโต ต.ธารโต (QG 422812) และสำนักนโยบายและแผนศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

โรงเรียนพื้นที่เสี่ยงภัยสูง	จำนวน 46 โรงเรียน
โรงเรียนพื้นที่เสี่ยงภัยปานกลาง	จำนวน 81 โรงเรียน
โรงเรียนพื้นที่เสี่ยงภัยน้อย	จำนวน 219 โรงเรียน

3. กำหนดหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่เสี่ยงภัย ได้ด้วยวิธีการเทียบสัดส่วนระหว่างขนาดของประชากรกับขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่เสี่ยง

พื้นที่เสี่ยงภัยของโรงเรียน	จำนวน(คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เขตพื้นที่เสี่ยงภัยสูง	638	66
เขตพื้นที่เสี่ยงภัยปานกลาง	1,353	185
เขตพื้นที่เสี่ยงภัยน้อย	2,014	245
รวม	4,005	496

สุ่มโรงเรียนจากโรงเรียนทั้งหมดในแต่ละพื้นที่เสี่ยงภัย โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยผู้วิจัยจะสุ่มโรงเรียนครั้งละ 1 โรงเรียน จนได้ครุครบตามจำนวนที่คำนวณไว้ในแต่ละพื้นที่เสี่ยงภัยของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สเกลวัดแบบ Likert 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของข้อคำถามทั้งหมดนับได้ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยขออนุญาตเก็บข้อมูลโดยนำหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาประเมินผลและวิจัยการศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามคืนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ทำการตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจังหวัดยะลาประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ มากกว่าหนึ่งองค์ประกอบ
2. ครูจังหวัดยะลาที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และการทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยที่แตกต่างกันมีองค์ประกอบต่างๆ ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารองค์ประกอบเชิงสำรวจของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเดิมไม่มีการจัดองค์ประกอบไว้ เมื่อทำการสำรวจและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม จึงได้ผลการวิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจังหวัดยะลา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปในการวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	108	21.77
หญิง	388	78.23
ประสบการณ์		
ต่ำกว่า 11 ปี	240	48.39
11 -20 ปี	94	18.95
21 ปีขึ้นไป	162	32.66
พื้นที่ตั้งของโรงเรียน		
ระดับความเสี่ยงภัยสูง	66	13.30
ระดับความเสี่ยงภัยปานกลาง	185	37.30
ระดับความเสี่ยงภัยต่ำ	245	49.40
รวม	496	100.00

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.23 มีประสบการณ์ต่ำกว่า 11 ปี ร้อยละ 48.39 และส่วนใหญ่สอนในเขตพื้นที่เสี่ยงระดับต่ำ ร้อยละ 49.40 (ตาราง 2)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา

การวิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy) และ Bartlett's test of Sphericity ใช้วัดความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิค Factor Analysis และจากการทดสอบสมมติฐาน Bartlett's test of Sphericity พบว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถใช้เทคนิค Factor Analysis ได้ หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีเน้นองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม และค่าความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบผลปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสม

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน (Eigen Value)	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม	ค่าความเชื่อมั่น (α -coefficient)
1	25.19	32.30	32.30	.92
2	6.30	8.07	40.37	.87
3	4.05	5.19	45.56	.95
4	3.39	4.35	49.91	.88
5	2.56	3.28	53.19	.77

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 และแนวคิดเชิงทฤษฎีโดย Darlington (2010) จึงสรุปว่า ได้ 5 องค์ประกอบ โดยทั้ง 5 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 53.19

ของความแปรปรวนทั้งหมด

2. เพื่อให้การแปลความหมายชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรทอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น แล้วพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ว่าตัวแปรแต่ละตัวควรอยู่ในองค์ประกอบใดใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า .30 ขึ้นไป (โดยไม่พิจารณาว่าเป็นจำนวนบวกหรือจำนวนลบ) แล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบ คัดเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดบนองค์ประกอบนั้น ซึ่งในการคัดเลือกองค์ประกอบพบว่า มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนสูงและสอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำนวน 5 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **ความสัมพันธ์กับชุมชน** (ตาราง 4)

องค์ประกอบที่ 2 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **นโยบายการบริหาร** (ตาราง 5)

องค์ประกอบที่ 3 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** (ตาราง 6)

องค์ประกอบที่ 4 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **ความมั่นคงปลอดภัย** (ตาราง 7)

องค์ประกอบที่ 5 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า **สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพ** (ตาราง 8)

3. เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความสำคัญมากคือ ความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X} = 3.84$) นโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 3.77$) และ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนด้านที่มีระดับความสำคัญปานกลางคือ สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.34$) และความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.29$)

ตาราง 4 องค์ประกอบที่ 1 แสดงลักษณะของขวัญและกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

ตัวแปร (ข้อ)	ขวัญและกำลังใจ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
51	ข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำชุมชน	.75
50	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมของโรงเรียน	.69
55	ชุมชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างดี	.69
53	ผู้นำชุมชนและชาวบ้านมักทักทายและพูดคุยกับข้าพเจ้าเสมอ	.69
57	ข้าพเจ้าเข้าใจถึงลักษณะความเป็นอยู่โดยทั่วไปของชุมชน	.69
54	ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่น สบายใจเมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในชุมชน	.68
56	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้หน้าท้องถิ่นและผู้ในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	.66
58	ข้าพเจ้าเข้าใจในความสัมพันธ์ของบุคคลในชุมชน	.64
48	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการเข้าร่วมจัดกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน	.61
52	ชุมชนขอความร่วมมือจากครูในการแก้ไขปัญหาในชุมชนเสมอ	.60
46	ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้ทุกคน	.58
62	ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการปฏิบัติตามหลักสูตรที่ชุมชนนับถือ	.54
47	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการบริหารเวลาของผู้ร่วมงานทุกคน	.54

ตาราง 4 องค์ประกอบที่ 1 แสดงลักษณะของขวัญและกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (ต่อ)

ตัวแปร (ข้อ)	ขวัญและกำลังใจ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
49	ทุกคนที่ครูเชิญประชุมชุมชนจะมากันอย่างพร้อมเพรียง	.53
45	ข้าพเจ้านึกได้ว่านักเรียนในโรงเรียนน่ารักและช่วยเหลือข้าพเจ้าน	.47
27	งานที่รับผิดชอบอยู่ไม่ยากเกินความสามารถของข้าพเจ้าน	.41
ค่าไอเกน		25.19
ร้อยละของความแปรปรวน		32.30

ตาราง 5 องค์ประกอบที่ 2 แสดงลักษณะของขวัญและกำลังใจ ด้านนโยบายการบริหาร

ตัวแปร (ข้อ)	ขวัญและกำลังใจ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
18	ข้าพเจ้าพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน	.84
15	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้ามีความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	.82
19	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนได้รับความชื่นชมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.82
17	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นส่วนตัว	.82
12	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ดีจนเป็นที่ยอมรับของทุกคน	.82
20	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่จนได้รับความนิยมจากชุมชน	.79
14	ผู้บริหารโรงเรียนได้พยายามป้องกันผู้บังคับบัญชาให้พ้นจากการถูกกล่าวหาที่ไม่เป็นธรรม อย่างสุดความสามารถ	.79
13	ผู้บริหารโรงเรียนข้าพเจ้าส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	.77
11	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.77
16	ผู้บริหารโรงเรียนของข้าพเจ้าให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเสมอ	.75

ตาราง 5 องค์ประกอบที่ 2 แสดงลักษณะของวิจัยและกำลังใจ ด้านนโยบายการบริหาร (ต่อ)

ตัวแปร (ข้อ)	วิจัยและกำลังใจ	น้ำหนักองค์ประกอบ
10	โรงเรียนนโยบายด้านวิจัยและกำลังใจจากหน่วยงานระดับสูงมาสู่ปฏิบัติ	.49
9	โรงเรียนมีนโยบายด้านวิจัยและกำลังใจของครูอย่างชัดเจน	.44
ค่าไอเกน		6.30
ร้อยละของความแปรปรวน		8.07

ตาราง 6 องค์ประกอบที่ 3 แสดงลักษณะของขวัญและกำลังใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตัวแปร (ข้อ)	ขวัญและกำลังใจ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
44	ข้าพเจ้าคิดว่าคณะครูในโรงเรียนนี้ต่างก็มีเหตุผลและเกรงใจในเหตุผลของผู้อื่นเสมอ	.72
37	ในโรงเรียนของข้าพเจ้าไม่มีกรแบ่งพรรคแบ่งพวก	.72
38	การทำงานขอข้าพเจ้าก่อให้เกิดความเป็นมิตร และความสามัคคีในหมู่คณะ	.72
40	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	.70
35	เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานทุกคนร่วมกันรับผิดชอบ	.69
36	เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นท้ายที่สุดสามารถตกลงกันได้ด้วยดีเสมอ	.68
34	เพื่อร่วมงานสามัคคีกันกระตือรือร้นให้ข้าพเจ้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.68
42	ความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานในโรงเรียน	.67
39	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณคนไหนหน่วยงานไม่มีใครรังเกียจข้าพเจ้า	.67
33	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าร่วมกันทำงานด้วยความสามัคคี	.66
41	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่ที่การทำงานเสมอ	.66
43	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	.64
2	ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	.52
ค่าไอเกน		4.05
ร้อยละของความแปรปรวน		5.19

ตาราง 7 องค์ประกอบที่ 4 แสดงลักษณะของวิจัยและกำลังใจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ตัวแปร (ข้อ)	วิจัยและกำลังใจ	น้ำหนักองค์ประกอบ
67	พื้นที่ในเขตบริการของโรงเรียนเข้าพเจ้าปราศจากการก่อการร้ายของกลุ่มต่าง ๆ	.78
66	ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยเมื่อออกไปปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน	.77
64	ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติงานในโรงเรียนในโรงเรียนนี้	.76
63	ข้าพเจ้ารู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน	.75
68	ถ้าเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติชาวบ้านจะคุ้มครองข้าพเจ้าอย่างดี	.68
60	สามารถพูดภาษาที่ใช้ในชุมชนได้เป็นอย่างดี	.67
65	ความปลอดภัยจากชุดคุ้มครองครู	.62
59	การฟังและเข้าใจภาษาที่ใช้ในชุมชนได้เป็นอย่างดี	.59
61	ความเข้าใจในประเพณีสำคัญต่าง ๆ ของชุมชน	.54
69	ความปลอดภัยจากการติดโรคต่าง ๆ เมื่อร่วมงานพัฒนา กับชุมชน	.46
ค่าไอเกน		3.39
ร้อยละของความแปรปรวน		4.35

ตาราง 8 องค์ประกอบที่ 5 แสดงลักษณะของขวัญและกำลังใจ ด้านสวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวแปร (ข้อ)	ขวัญและกำลังใจ	น้ำหนัก องค์ประกอบ
74	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะทำให้ครอบครัวไม่มีหนี้สิน	.75
71	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอที่จะทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่อย่างสมฐานะ	.73
73	ทางราชการได้ให้สวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล	.70
	ค่าการศึกษาบุตรอย่างเพียงพอและเหมาะสม	
72	การได้รับการจ่ายเงินตอบแทนงานการปฏิบัติงานในพื้นที่กันดารหรือเสี่ยงภัยอย่างเหมาะสม	.69
70	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	.66
75	โรงเรียนมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้านการเงิน	.57
77	ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสขอลาศึกษาต่อ	.53
78	ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสในการไปศึกษาดูงานหรืออบรมในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ	.52
76	ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมตามความ	.51
	สามารถในการทำงาน	
7	ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ	.48
ค่าไอเทท		2.56
ร้อยละของความแปรปรวน		3.28

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิการที่ได้รับ และความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับการเปรียบเทียบองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลาผลการวิจัย พบว่า ครูเพศชายและเพศหญิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกันแต่ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีพื้นที่เสี่ยงภัยต่างกัน พบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบสวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา ประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 คือสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 32.33 และตัวแปรสำคัญที่บรรยายองค์ประกอบนี้ คือ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำชุมชน การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากชุมชน จากผู้นำชุมชน ทั้งในเรื่อง

การจัดกิจกรรมของโรงเรียน การเชิญประชุม การพบปะพูดคุย การเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้นำท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานรวมทั้งการเข้าใจในวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ภาษา ศาสนาที่ชุมชนนั้นนับถือ ผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของมณูญ จันท์สุข (2544) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสียงภัยและกันดารจังหวัดยะลา พบว่า ความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสารซึ่งกันและกัน ระหว่างครูกับผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนกับครู หากครูสามารถที่จะเข้าใจภาษามลายูท้องถิ่นได้ ความเข้าใจในภาษาจะเป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจได้ และการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นควบคู่กับภาษาไทยในการปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา ก็จะทำให้ นักเรียนเรียนได้เข้าใจมากขึ้น เนื่องจากครูสามารถอธิบายแล้วนักเรียนสามารถรับรู้ได้ดี ส่งผลให้การเรียนของนักเรียนในช่วงเช้าเรียนช่วงแรกหรือ ป.1-ป.3 ดีขึ้น หากครูสามารถที่จะสื่อสารกับนักเรียนหรือผู้ปกครองของนักเรียนโดยใช้ภาษามลายู ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูและชุมชนดีขึ้น ดังนั้น ภาครัฐควรที่จะส่งเสริมให้ครูได้เข้าใจในภาษามลายูท้องถิ่นมากขึ้น นับว่าความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ในการศึกษาและวิจัยในครั้งนี้ ดังนั้นความสัมพันธ์ของครูกับชุมชน จึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการดูแลเรื่องขวัญและกำลังใจของครูที่จะปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา

องค์ประกอบที่ 2 นโยบายการบริหาร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 2 คือ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 8.07 และตัวแปรสำคัญที่บรรยายองค์ประกอบนี้ คือ การได้ทำงานร่วมกันกับผู้บริหารโรงเรียนของครู และการให้คำปรึกษาแนะนำกับครูของผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี และผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับ

บัญชา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, 138) ที่กล่าวว่าลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์กร และจากการศึกษาของสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2544, 400) ได้พบว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนสำคัญยิ่งของขวัญ และความพึงพอใจเกิดได้จากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นใจในการบริหารกับผู้บังคับบัญชา และความสามารถในทางเทคนิคของการควบคุมบังคับบัญชา ประสิทธิภาพในการบริหาร และสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542, 318) ได้กล่าวว่า การควบคุมบังคับบัญชานั้น เป็นกระบวนการที่ต้องเปลี่ยนแปลงเสมอ เหมือนเรื่องภาวะการเป็นผู้นำที่มักจะยึดถือทฤษฎีของสถานการณ์ หรือการปรับลักษณะหรือวิธีการควบคุมบังคับบัญชาให้เข้าได้กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมมากกว่าที่จะกำหนดแบบหรือวิธีการควบคุมบังคับบัญชาให้แน่นอนตายตัวลงไป นอกจากนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพยังต้องปรับพฤติกรรมของเขาให้เข้าได้กับความคาดหวัง ค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจากผลการวิจัยนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับ 2 ในการสร้างขวัญและกำลังใจของครูที่ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา

องค์ประกอบที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 3 คือ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.19 และตัวแปรสำคัญที่บรรยายองค์ประกอบนี้ คือ คณะครูในโรงเรียนต่างมีเหตุผลและเคารพในเหตุผลของผู้อื่นเสมอ และการทำงานในหน่วยงานมีความเป็นมิตรและความสามัคคีกันในหมู่คณะ ความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความช่วยเหลือและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ สอดคล้องกับพนัส หันนาคินทร์ (2542, 166) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นปฏิกิริยาทางอารมณ์ที่คนมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งคนแต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละเพื่อคณะและ

ส่วนรวม หรือคณะและส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้การศึกษาของมิลตัน (1981, 151-152 อ้างถึงใน มนูญ จันท์สุข, 2544, 4) ได้ให้ความหมายขวัญและกำลังใจ คือทัศนคติ ความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไป และมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งลักษณะการมีขวัญและกำลังใจจะแสดงออก ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี ซึ่งมีไม่เกิดจากแรงดันภายนอก สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อย และกลุ่มสามารถแก้ปัญหากันได้ กลุ่มจะมีการพัฒนา และเจริญเติบโต ประสบผลสำเร็จอยู่เสมอ สมาชิกได้รับความดึงดูดใจ และความเชื่อถือเพิ่มขึ้นในระหว่างหมู่สมาชิกของกลุ่มด้วยกัน สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกันในเป้าหมายและคุณค่าเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 4 ความมั่นคงปลอดภัย เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 4 คือ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.35 และตัวแปรสำคัญที่บรรยายองค์ประกอบนี้ คือ ความเข้าใจในประเด็นสำคัญต่างๆ ของชุมชน สามารถฟังและเข้าใจภาษาที่ใช้ในชุมชนได้เป็นอย่างดี ความรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยด้านร่างกายและทรัพย์สิน รู้สึกปลอดภัยเมื่อออกปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน ความรู้สึกปลอดภัยจากการติดโรคต่างๆ เมื่อร่วมงานพัฒนากับชุมชน พื้นที่ในเขตบริการของโรงเรียนปราศจากการก่อการร้ายของกลุ่มต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของต่วนโรสนา โตะนิเต (2550, 103) เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา มีการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียนและกลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง ดังนั้น จากงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมด อาจสรุปได้ว่า ความมั่นคงปลอดภัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกหนึ่งองค์ประกอบในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน

องค์ประกอบที่ 5 สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพ คือ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.28 และตัวแปรสำคัญที่บรรยายองค์ประกอบนี้ คือ ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสในการไปศึกษาดูงานหรืออบรมในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ ทุกคนในโรงเรียนมีโอกาสขอลาศึกษาต่อการได้รับสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, 138) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้นั้นได้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็งในการทำงานอย่างมั่นใจและมีขวัญดี และจากการศึกษาของ Frederick Herzberg อ้างถึงใน สงัด อุทรานันท์ (2529, 171-172) ได้พบว่า เครื่องกระตุ้นที่จะทำให้คนรักหรือชอบงาน ได้แก่ “ความสำเร็จของงาน การได้รับความยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะของงานเอง ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า และความรับผิดชอบ” ปัจจัยทั้ง 6 ประการนี้ สามารถจำแนกได้เป็น 2 ชนิด คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือขาดไปบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานซึ่งปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรนั้นๆ เป็นที่พอใจของคนที่จะทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วย

สรุปจากผลการวิจัย ปรากฏว่า ได้องค์ประกอบที่ชัดเจน 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 คือ องค์ประกอบที่ได้มีมากกว่า 1 องค์ประกอบ ทั้งนี้เนื่องมาจากขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงนโยบายและหลักการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน รวมถึงความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่จังหวัดยะลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ จันทรสุข (2544, บทคัดย่อ)

ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนเลี้ยงภัยและกันดารจังหวัดยะลา โดยภาพรวม พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับที่สูง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสวัสดิการที่ได้รับ มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครู ได้แก่ เพศ อายุตัว ศาสนาที่นับถือ รายได้และความเข้าใจในวัฒนธรรมชุมชน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบองค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดยะลาผลการวิจัยปรากฏผล ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบองค์ประกอบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติงาน ได้รับการดูแลและรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเหมือนกัน รวมทั้งได้รับสวัสดิการต่างๆ ในการปฏิบัติงานเหมือนกันมีผลให้ครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลจันทร์ บุญจรีนาค (2545 , บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรภายในโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย พบว่า บุคลากรภายในโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมปอง ลววรรณวงศ์ (2543, บทคัดย่อ) เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลาจำแนกตามประสบการณ์พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องมาจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีความผูกพันกับชุมชน และมีการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและมีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนทำให้เป็นที่วางใจของชุมชน รวมทั้ง ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมายาวนานจะได้รับสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในการประกอบอาชีพและหน้าที่การงานมากกว่าคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมปอง ลวรรณวงศ์ (2543, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษารวมสามัญศึกษากรุงเทพมหานครและพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพันธ์ ทิทา (2539, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงานและด้านผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูทั้ง 3 ขนาด ไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา จำแนกตามพื้นที่เสี่ยงภัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีพื้นที่เสี่ยงภัยต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์ประกอบด้านความมั่นคงปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบสวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยมากเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยง และไม่มี ความมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเสี่ยงต่อ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเป็นอันมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ทองจินดา (2545, บทคัดย่อ) เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักที่ได้ คือ ความสัมพันธ์ของชุมชน กับครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของขวัญและกำลังใจของครูในจังหวัด ยะลา ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างชุมชนกับครู เช่น อาจจัดกิจกรรมที่เกิดจากการมีส่วนร่วมระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนได้มีส่วนร่วม นอกจากนี้ภาครัฐควรที่จะจัดอบรมครูที่มาจากภูมิภาคอื่นนอกเหนือจาก 3 จังหวัดชายแดนใต้ให้รับรู้ถึงวัฒนธรรม การแต่งกาย การพูดภาษามลายูท้องถิ่น รวมทั้งศาสนาในพื้นที่จังหวัดยะลา เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูที่มาปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา มีความสุขและ มั่นใจในการทำงาน และยังสามารถที่จะสื่อสารกับนักเรียนหรือผู้ปกครอง ของนักเรียนโดยใช้ภาษามลายูท้องถิ่น ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างครู และชุมชนดีขึ้น ดังนั้นภาครัฐควรที่จะส่งเสริมให้ครูได้เข้าใจในภาษามลายู ท้องถิ่นมากขึ้น นับเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการดูแลเรื่องขวัญ และกำลังใจของครูที่จะปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา เพื่อส่งผลให้ครูที่เข้าไป ทำการสอนในพื้นที่ในจังหวัดยะลามีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

2. กระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญในการดูแลเอาใจใส่อบรม และประชุมครูร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน เพื่อชุมชนจะ เป็นผู้ดูแลโรงเรียนและดูแลครูที่มาให้ความรู้กับนักเรียน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความจริงจังในการพัฒนาขวัญและกำลังใจของครูทุกคนที่อยู่ในพื้นที่โดยการให้บุคคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับครูในเขตพื้นที่รับผิดชอบบ้าง เพราะโรงเรียนบางแห่งอยู่ห่างไกลความเจริญ

4. กระทรวงศึกษาธิการควรให้มีการจัดฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องการบริหารและการให้ความยุติธรรมในการบริหารงานทั้งด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการเลือกปฏิบัติกับผู้ที่บังคับบัญชา โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพราะนับเป็นสิ่งที่เป็นและเป็นส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา

5. กระทรวงกลาโหมและกระทรวงมหาดไทยควรให้ความสำคัญในการจัดวางความปลอดภัยภายในโรงเรียนและระหว่างเดินทางไปสอนให้มากขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มากขึ้นกว่าเดิม

6. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ควรจัดสวัสดิการด้านไอที ความสะดวกสบายของโรงเรียนทั้งห้องน้ำห้องส้วม และอุปกรณ์ สื่อที่ใช้ในการเรียนการสอน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้กับโรงเรียนทุกโรงโดยทั่วถึงกัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดยะลา

7. จากผลการวิจัย โรงเรียนที่มีพื้นที่เสี่ยงภัยมาก ภาครัฐควรให้การดูแลครูที่ปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการที่ได้รับและความก้าวหน้าในอาชีพมากเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจมากในการปฏิบัติงาน อาจจะมีการจัดชุดคุ้มครองครูดูแลตลอดเวลา มีการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เหมาะในการเรียนการสอน มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการเรียนการสอน และมีการส่งเสริมให้ครูได้ไปศึกษาดูงาน นอกพื้นที่บ้าง รวมทั้งพิจารณาเงินพื้นที่เสี่ยงภัยมากเป็นพิเศษมากกว่าพื้นที่เสี่ยงภัยน้อยอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาขวัญและกำลังใจของครูในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามความคิดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างแท้จริงอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ชารี มณีศรี. (2520). การบำรุงขวัญและการพัฒนาบุคลากร. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Maneesri, C. (1977). *Morale Promotion and Development for Personnes*. Choburi: Srinakarinwirot University.
- จก.14 บ.ธารโต ต.ธารโต (2550) เอกสารลับมาก เลขที่ QG422812 ลว.30 ตค.50 Task Enforcement 14, Tambon Tantoe. Confidential Document no. QG422812. Date of October 30, 2007.
- นวลจันทร์ บุญจรีนาค. (2545). *แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรภายในโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- Boonjureenak, N. (2002). *Guideway to Morale Creation for Internal Personnels*. In Bangkok Christian College. Bangkok : Graduate School, Assumption University.
- ต่วนโรสณา โต๊ะนิแด. (2550). *เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขต พื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา*. ปัตตานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Tohnitae, T. (2007). *Morale In Job Performance of Teachers in Yala Educational Areas*. Pattani: Graduate School, Prince of Songkla Uniniversity.

- ธีรนนท์ ทิทา. (2539). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Teeta, T. (1996). **Factors Related to the Teacher's Morale in the Secondary Schools, Amphur Muang, Changwat Khon Kaen.** Graduate School, Khon Kaen University.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- Wong-anu-tararoje, P. (2001). **Academic Administration.** Bangkok: Bangkok Supported-media Center Pub.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hanakin, P. (1999). **Experience in Personnel Management.** Bangkok: Chulalongkorn University.
- มัญญ จันท์สุข. (2544). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสี่ยงภัยและก้นดง จังหวัดยะลา.** กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Chansuk, M. (2001). **Teacher's Working Morale and Willingness: A Study of Schools in the Risky and Difficult Area of Yala Province.** Bangkok: National Institute of Development Administration (NIDA).
- สมปอง ลวรรณวงศ์. (2543). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเกษตรโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.**
- Lawonwong, S. (2000). **Morale of Agricultural Teachers in Secondary Schools, Department of General Education, Bangkok Metropolitan Area.** Bangkok : King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.

สิริพร ทองจินดา. (2545). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสายผู้สอนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**

Tongchinda, S. (2002). **Work Morale of Government School Teachers : A Case Study of Teachers in the Teaching Line at Schools Under the Office of Primary Education, Muang District, Narathiwat Province.** Pattani: Graduate School, Prince of Songkla University.

สงัด อุทรานันท์ .(2529).**เทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ.** กรุงเทพฯ: นimitสยาม.

Utranant, S. (1986). **Systematic Technique of Learning and Teaching Management.** Bangkok : Nimit-Siam Publishing. Darlington, R.B. (2010). **Factor Analysis.** Retrieved April 27, 2010, from [www.psych. Cornell.edu/Darlington/factor.htm](http://www.psych.Cornell.edu/Darlington/factor.htm).

Yamane, T. (1973). **Statistics : Introductory Analysis.** New York : Harper and Row.