ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

Performance Morale of Personnel Working under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

เนตรนภิส เลิศเดชานนท์ รป.บ. (Netnapiss Lertdechanont, B.P.A.)[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 2) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 336 คน โดย.ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบ ค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบรายคู่ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.70 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 36.01 สถานภาพสมรส ร้อยละ 69.35 ภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดนราธิวาส ร้อยละ 77.08 ตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 78.57 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 15 ปี ร้อยละ 32.74 รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 45.83 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.68, S.D.= 0.62) บุคลากรเพศหญิงและชาย มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และมีรายได้ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ข้อเสนอแนะในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่สำคัญที่สุด คือ ควรมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและตรงต่อเวลา

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ การปฏิบัติงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

[1] นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Abstract

This study aimed to evaluate and compare the performance morale of personnel based on different variables. These variables consist of age, marital status, previous place of residence, job position, period of work, and income. This study also offered participants the opportunity to make suggestions for the improvement of performance morale of personnel working at the office of Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. The participants of the study consisted of 336 personnel from the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. The instrument used in this study was a questionnaire with the validity of .91. The data was analyzed by using statistical evaluation methods including percentage, arithmetic means, standard deviations, a t-test, and F-test.

The findings of the study revealed that the majority of the respondents were women (57.70%), in 31-40 age group (36.01%), married (69.35%), have previous place of residence in Narathiwat Province (77.08%), hold teaching position (78.57%), have worked for 1-5 years (32.74%), and have income of 15000 Baht a month (45.83%). The study shows the level of performance morale of the personnel was at a high level. However, the gender of personnels had no differences in performance morale. On the contrary, the differences in performance morale were influenced by the other factors which were different ages, marital status, previous place of resident, job position, work period, and income had. Lastly, the recommended suggestions by the participants for the improvement of the performance morale were self-honesty and punctuality.

Keywords: Performance Morale, Working, Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

จุดมุ่งหมายสำคัญของการบริหารงานในองค์กรใด ๆ คือ การทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย คือ คน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อทุกองค์กร และมีคุณค่ายิ่งต่อการดำเนินงานในทุกขั้นตอน หากองค์กรใด ๆ มีคนที่มีความรู้ ความสามารถ ต่าง ๆ เพียงพอและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ความสำเร็จของการดำเนินงานก็เป็นไปได้มาก

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์ เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอ ก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่าผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้นมีความกระตือรือร้น

มีความพึงพอใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย ขวัญกำลังใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แสดงให้เห็นว่าขวัญกำลังใจ มีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ถ้าองค์กรใดพนักงานมีขวัญกำลังใจสูง การบริหารองค์กรนั้นย่อมมีประสิทธิภาพสูงกว่าองค์กรที่พนักงานมีขวัญกำลังใจต่ำ เมื่อปัจจัยและอุปกรณ์ในการทำงานอื่น ๆ มีจำนวนเท่ากัน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2549) ได้กล่าวถึงการให้ขวัญกำลังใจว่า การให้ขวัญและกำลังใจจะทำให้ผู้ได้รับมีความรู้สึกที่ดี ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้มีขวัญกำลังใจดีจะมีความรู้สึกอยากทำงาน อยากทำตนให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จ และให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานกับกลุ่มเป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ทำให้เป็นผลดีต่อบุคคลและหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ตั้งอยู่ที่ ตำบลสุไหงโก-ลก อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส เป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ คือ อำเภอสุไหงโก-ลก อำเภอตากใบ อำเภอแว้ง อำเภอสุไหงปาดี และอำเภอสุคิริน มีโรงเรียนในสังกัด 124 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จำนวน 2,070 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2 : 2551) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันพบว่าบุคลากรมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับภาระงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ วิตกกังวลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในชีวิตราชการ รายได้ที่ไม่สอดรับกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทิศทางโอกาสและความเจริญก้าวหน้าด้านวิชาชีพยังไม่มีความมั่นคง ความยุ่งยากในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละหน่วยงานที่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อีกทั้งระยะทางในการเดินทางไปปฏิบัติงานทำให้เกิดความไม่สะดวก ในขณะเดียวกันก็มีสภาพปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ทั้งการลอบวางเพลิง การลอบวางระเบิด และการลอบทำร้าย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 : 2552) ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นอย่างยิ่งโดยจะเห็นได้จากการเปลี่ยนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน การย้ายของบุคลากรบ่อยครั้ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 : 2551) การได้ทราบถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ย่อมจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยจะได้นำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมทั้งพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 2,070 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 336 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. ข้อเสนอแนะการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผ่านทางผู้บริหารโรงเรียน หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยรับคืนด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 และจัดเก็บเมื่อตอบคำถามเสร็จด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยการหาค่าร้อยละ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบที (t-test)

4. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ โดยการทดสอบเอฟ (F- test) และการทดสอบรายคู่ LSD

5. ข้อเสนอแนะการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.70 อายุ ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 36.01 สถานภาพสมรส ร้อยละ 69.35 ภูมิลำเนาเดิมอยู่จังหวัดนราธิวาส ร้อยละ 77.08 ตำแหน่งครูผู้สอน ร้อยละ 78.57 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 32.74 รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 45.83

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร (n = 336)	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. โอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ	4.07	.60	มาก
2. โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ	3.74	.72	มาก
3. ตัวงาน	3.63	.67	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.75	.65	มาก
5. ความก้าวหน้า	3.47	.92	ปานกลาง
6. การเติบโต	3.45	.86	ปานกลาง
7. นโยบายองค์การและการบริหารงาน	3.54	.70	มาก
8. การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา	3.70	.80	มาก
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.72	.85	มาก
10. ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน	3.90	.70	มาก
11. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.78	.76	มาก
12. เงินเดือน	3.42	.93	ปานกลาง
13. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน	3.60	.79	มาก
ค่าเฉลี่ย	**3.68**	**.62**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.60) น้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 0.93)

3. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ปรากฏผล ดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรเพศ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ				t	Sig
	ชาย (n = 142)		หญิง (n = 194)			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. โอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ	4.04	.63	4.10	.57	-.90	.36
2. โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ	3.69	.80	3.78	.65	-1.08	.27
3. ตัวงาน	3.60	.75	3.65	.61	-.73	.46
4. ความรับผิดชอบ	3.74	.73	3.78	.72	-.60	.54
5. ความก้าวหน้า	3.46	.92	3.38	.87	.76	.44
6. การเติบโต	3.23	.85	3.38	.79	-1.57	.11
7. นโยบายองค์การและการบริหารงาน	3.60	.76	3.65	1.37	-.42	.67
8. การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา	3.72	.95	3.75	.98	-.33	.73
9. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.72	.92	3.73	.81	-.16	.87
10. ความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน	4.30	2.16	3.87	.68	2.58	.01*
11. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	.83	3.81	.92	-.10	.91
12. เงินเดือน	3.41	1.01	3.63	1.85	-1.26	.20
13. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน	3.62	.81	3.74	.65	-1.46	.14
รวม	**3.69**	**.75**	**3.71**	**.62**	**-.34**	**.72**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 2 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ในระดับเดียวกัน บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 3 เปรียบเทียบขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม จำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมตามตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	7.06	3	2.35	5.30	.00*
	ภายในกลุ่ม	147.43	332	0.44		
	รวม	154.50	335			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	11.49	3	3.83	8.89	.00*
	ภายในกลุ่ม	143.01	332	0.43		
	รวม	154.50	335			
ภูมิลำเนาเดิม	ระหว่างกลุ่ม	6.73	5	1.34	3.01	.01*
	ภายในกลุ่ม	147.76	330	0.44		
	รวม	154.50	335			
ตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	10.08	2	5.04	11.63	.00*
	ภายในกลุ่ม	144.41	333	0.43		
	รวม	154.50	335			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.58	4	2.64	6.08	.00*
	ภายในกลุ่ม	143.91	331	0.43		
	รวม	154.50	335			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	7.65	3	2.55	5.77	.00*
	ภายในกลุ่ม	146.84	332	0.44		
	รวม	154.50	335			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

4. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามตัวแปรอายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ เป็นรายคู่ โดยภาพรวมปรากฏผล ดังตารางที่ 4 - 9

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรอายุ เป็นรายคู่ โดยภาพรวม

อายุ	$\overline{X}$	ระหว่าง 20-30 ปี	ระหว่าง 31-40 ปี	ระหว่าง 41-50 ปี	ระหว่าง 51-60 ปี
ระหว่าง 20-30 ปี	3.41	-	.35*	.34*	.387*
ระหว่าง 31-40 ปี	3.77		-	.00	.03
ระหว่าง 41-50 ปี	3.76			-	.03
ระหว่าง 51-60 ปี	3.80				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรอายุเป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 31 – 40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุระหว่าง 20 – 30 ปี

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตาม ตัวแปรสถานภาพ เป็นรายคู่ โดยภาพรวม

สถานภาพ	$\overline{X}$	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย	แยกกันอยู่
โสด	3.50	-	.29*	.29	1.17*
สมรส	3.79		-	.58*	.88*
หย่าร้าง/หม้าย	3.20			-	1.46*
แยกกันอยู่	4.67				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรสถานภาพ เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า กลุ่มสถานภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่

กลุ่มสถานภาพ แยกกันอยู่ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มสถานภาพ โสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย และกลุ่มสถานภาพสมรส มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มสถานภาพโสด และกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรภูมิลำเนาเดิม เป็นรายคู่ โดยภาพรวม

ภูมิลำเนาเดิม	$\overline{X}$	นราธิวาส	ยะลา	ปัตตานี	สงขลา	สตูล	อื่นๆ
นราธิวาส	3.70	-	.01	.23*	.55*	.19*	.05
ยะลา	3.69		-	.22	.56*	.21	.07
ปัตตานี	3.46			-	.78*	.43	.29
สงขลา	4.25				-	.35	.49
สตูล	3.90					-	.14
อื่นๆ	3.76						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรภูมิลำเนาเดิมเป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ กลุ่มภูมิลำเนาเดิมจังหวัดสงขลา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มภูมิลำเนาเดิมจังหวัดนราธิวาส ยะลาและปัตตานี กลุ่มภูมิลำเนาเดิมจังหวัดนราธิวาสมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มภูมิลำเนาเดิมจังหวัดปัตตานีและกลุ่มภูมิลำเนาเดิมจังหวัดสตูล มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มภูมิลำเนาเดิมจังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง เป็นรายคู่ โดยภาพรวม

ตำแหน่ง	$\overline{X}$	ผู้บริหารโรงเรียน	บุคลากรทางการศึกษา	ครูผู้สอน
ผู้บริหารโรงเรียน	3.85	-	.66*	.10
บุคลากรทางการศึกษา	3.19		-	.55*
ครูผู้สอน	3.74			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า กลุ่มตำแหน่งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยภาพรวม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	ระหว่าง 1-5 ปี	ระหว่าง 6-10 ปี	ระหว่าง 11-5 ปี	ระหว่าง 16-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ระหว่าง 1-5 ปี	3.57		.01	.10	.04	.42*
ระหว่าง 6-10 ปี	3.58		-	.09	.03	.41*
ระหว่าง 11-15 ปี	3.68			-	.06	.32*
ระหว่าง 16-20 ปี	3.61				-	.38*
มากกว่า 20 ปี	4.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี กลุ่มระหว่าง 6-10 ปี กลุ่มระหว่าง 11-15 ปี และกลุ่มระหว่าง 16-20 ปี

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรรายได้เป็นรายคู่ โดยภาพรวม

รายได้	$\overline{X}$	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,000 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.58	-	.03	.32*	.28*
15,001-20,000 บาท	3.54		-	.36*	.32*
20,001-25,000 บาท	3.90			-	.04
25,000 บาทขึ้นไป	3.86				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวม เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ กลุ่มรายได้ 20,001-25,000 บาท และกลุ่มรายได้ 25,000 บาทขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท และกลุ่มรายได้ 15,001-20,000 บาท

5. ข้อเสนอแนะการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จากการวิเคราะห์เนื้อหา ปรากฏผลดังนี้

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควรมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและตรงต่อเวลา ผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตามความเป็นจริง ให้โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ ควรให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาดูงาน อบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน ควรมอบงานตามความสามารถ ความถนัด ตรงตามวุฒิและความสามารถ พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ให้โอกาสในความก้าวหน้าทางการงาน และหน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ยอมรับในข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทุกคนได้รับความเป็นธรรม และสมัครสมานสามัคคี

อภิปรายผล

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ทองจินดา (2545) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่า มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม และผลการเปรียบเทียบรายคู่ เมื่อพบความแตกต่าง จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนาเดิม ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ดังนี้

2.1 ขวัญกำลังใจจำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก เพศไม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ถึงแม้บุคลากรจะมีเพศต่างกัน แต่เมื่อต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติเดียวกัน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ก็มิได้ทำให้บุคลากรมีขวัญที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์ (2545)

ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโทรศัพท์เคลื่อนที่โดยรวม พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีอายุ ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรง (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552) คือ ด้านโอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ตัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเติบโต ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ (ศจี อนันต์นพคุณ, 2542) และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุติมา เที่ยงคำ (2547) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า นักบัญชีและนักการเงินของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีสถานภาพต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน สถานภาพของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพจิตใจของบุคคลที่มีพลัง สามารถผลักดันให้มีความรู้สึก และแสดงออกให้เห็นได้ในรูปของพฤติกรรม เช่น ความกระตือรือร้น ความมุ่งหวัง ความมั่นใจ ความกล้าหาญ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลผู้มีขวัญกำลังใจดี หรือมีขวัญกำลังใจมาก หรือมีขวัญกำลังใจสูง แต่ถ้ามีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางตรงกันข้ามคือ ท้อแท้ หดหู่ใจ เฉื่อยชา ตกใจ หวาดกลัว ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะเป็นลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจไม่ดี หรือมีขวัญกำลังใจต่ำ ซึ่งเป็นอาการของผู้เสียขวัญ (ธีรฉัตร กินบุญ, 2542)

2.4 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับภูมิลำเนาเดิมของบุคลากรว่าอยู่จังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี แล้วจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก แต่มีองค์ประกอบของตัวแปรอื่น เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ และรายได้ของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ จันทร์สุข (2544) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสี่ยงภัยและกันดารจังหวัดยะลา พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการครูได้แก่ ภูมิลำเนา สภาพสมรส

2.5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้แก่ กลุ่มตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จะเห็นว่าตำแหน่งของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยธร กิ่งสกุล (2543) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งและสาขาธนาคาร ดังที่ พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น ท่าทีของผู้บังคับบัญชา บทบาทของผู้บังคับบัญชา ลักษณะท่าทีที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกัน มีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญที่ดี

2.6 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีอายุราชการต่างกัน มีขวัญการปฏิบัติงาน ในด้านนโยบายและการบริหารและด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกัน

2.7 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีรายได้ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รายได้ของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ บุคลากรที่มีรายได้สูงจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง สอดคล้องกับ มนูญ จันทร์สุข (2544) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจดูได้จากเงินเดือน ความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ สถานะทางสังคม และมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แสงอุทัย สุวรรณโชติ (2544) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้พิเศษแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควรมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและตรงต่อเวลา ผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตามความเป็นจริง ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความสามารถอย่างเต็มที่ อบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน ควรมอบงานตามความสามารถ ความถนัด ตรงตามวุฒิและความสามารถ พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ให้โอกาสในความก้าวหน้าทางการงาน และหน่วยงานควรเปิดโอกาสยอมรับในข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทุกคนได้รับความเป็นธรรม และสมัครสมานสามัคคี

สรุป

บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เป็นองค์กรที่มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพศของบุคลากรไม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ถึงแม้บุคลากรจะมีเพศต่างกัน แต่เมื่อต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติเดียวกัน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ก็มิได้ทำให้บุคลากรมีขวัญที่แตกต่างกัน อายุของบุคลากรที่ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรง คือ ด้านโอกาสที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ โอกาสสำหรับการได้รับการยอมรับ ตัวงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการเติบโต ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สถานภาพของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับภูมิลำเนาเดิมของบุคลากร แต่มีองค์ประกอบของตัวแปรอื่น เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ และรายได้ของบุคลากร ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย บุคลากรที่มีรายได้สูงจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดี ความชอบ ในรูปขององค์คณะบุคคล และองค์คณะบุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชา ควรมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่เป็นรูปธรรม และผู้บังคับบัญชา ควรพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม ความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีโอกาสเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงวิชาการและทักษะการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสศึกษาต่อในทุกระดับ

1.3 ด้านเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ให้ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพ เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ



2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาขวัญกำลังใจที่มีประสิทธิผลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาขวัญกำลังใจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กร ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

รายการอ้างอิง

เกียรติพันธ์ หนูทอง. (2549). **ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชยธร กิ่งสกุล. (2543). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอุบลราชธานี.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ชุติมา เที่ยงคำ. (2547). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีและนักการเงินบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2549). **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร.** กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย

ธีรฉัตร กินบุญ. (2542). **ขวัญกำลังใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออุบลรัตน์.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

มนูญ จันทร์สุข. (2544). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสี่ยงภัยและกันดารจังหวัดยะลา.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ.** สงขลา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา.

สิริพร ทองจินดา. (2545). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2. (2551). **แผนปฏิบัติราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2.** นราธิวาส. โรงพิมพ์สุไหงโก-ลก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2. (2551). **ทะเบียนคุมคำร้องขอย้ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2.** นราธิวาส. โรงพิมพ์สุไหงโก-ลก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 2. (2552). **รายงานมาตรการรักษาความปลอดภัยครู บุคลากร นักเรียน และโรงเรียนของรัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2.** นราธิวาส. โรงพิมพ์สุไหงโก-ลก.

แสงอุทัย สุวรรณโชติ. (2544). **ขวัญของข้าราชการสำนักงานป่าไม้เขตเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** สงขลา : นำศิลป์โฆษณา

อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์. (2545). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โทรศัพท์เคลื่อนที่.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.