

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้

Motivation at Worked of the Teachers under the Unrest Situation in the Three Southern Bordering Provinces

สุมาลี กรดกางกั้น¹
Sumalee Grodgangunt

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี และภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน รองลงมาได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา น้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ที่มีเพศ สถานภาพ และภูมิลำเนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจ

¹ อาจารย์สาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ข้าราชการครู ความไม่สงบสามจังหวัดชายแดนใต้

Abstract

The purpose of this research was to study the motivation at worked of the teachers under the unrest situation in the three southern bordering provinces and to compare the motivation at worked of the teachers under the unrest situation in the three southern bordering provinces classified by personal factors. The sample used were teachers, sampling size of 320 persons, in the three southern bordering provinces under the Secondary Educational Service Area Office 15 (Pattani, Yala, Narathiwat) in the academic year of 2012. Questionnaire was used as the research tools. Statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA.

The results revealed that: 1) The most of teachers under the unrest situation in the three southern bordering provinces were female, aged between 30 – 40 years old, married and graduated in bachelor's degree. They had their monthly income at 10,000 – 20,000 baths, 5 – 10 years of working experience and domicile in the southern bordering provinces. 2) The motivation at worked of the teachers under the unrest situation in the three southern bordering provinces was overall in high level. For consideration in each aspect, it was found that there was motivation at worked in high level of all aspects. The highest mean was in aspect of job characteristic, while the next was in counseling techniques and methods and the least was in salary and wage. 3) The motivation at worked of the teachers under the unrest situation in the three southern bordering provinces with differences of gender, marital status and domicile

was not different in overall of their motivation at worked. The motivation at worked of the teachers under the unrest situation in the three southern bordering provinces with differences of age, educational level, monthly income and working experience was different in overall of their motivation at worked with statistically significant differences at .05 of level.

Keywords : Motivation , Teachers , Unrest Situation in the Three Southern Bordering Provinces

บทนำ

การศึกษาของเยาวชนของชาติเป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศชาติในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและสภาพแวดล้อมประเทศใดก็ตามที่คนในชาติได้รับการศึกษาต่ำ ถึงแม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์เพียงใด และรายได้ของคนในชาติก็ต่ำ ทั้งนี้เพราะขาดกำลังคนที่มีสติปัญญาที่จะนำทรัพยากรนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การศึกษาจึงนับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหต่าง ๆ ทางสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติต่อเนื่องตลอดชีวิต ทำให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความปกติสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอันเป็นพลังในการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของการบริหารของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการบริหารงานที่สำคัญที่สุดคือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพราะความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ดังนั้นการบริหารบุคลากรที่ดี สามารถหาคนดีมีความสามารถ มีคุณธรรมและจงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการครู อันจะนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์. 2548 : 39)

การที่จะให้บุคลากรทางการศึกษาหรือข้าราชการครู สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำให้ข้าราชการครูเกิดกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูเหล่านี้มีประสิทธิภาพ คือ ลักษณะ

ของกระบวนการจูงใจของคนซึ่งมีความต้องการ (Need) การนำไปสู่การจูงใจ (Motivation) จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Action) จากความต้องการของคนจะนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้ข้าราชการครูปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารจะต้องเสนอความต้องการที่ให้ข้าราชการครูเหล่านั้นมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน เพราะความต้องการที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมที่ดี เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การมีฐานะมั่นคง ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคมเป็นพื้นฐานในสังคมของมนุษย์ในปัจจุบันที่ทุกคนยังติดค่านิยมอยู่ (ปัญญา จันรอด. 2548 : 2)

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ มีความเกี่ยวข้องกับความไม่สงบในพื้นที่และมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการทั้งด้านการเมือง เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของการจัดการศึกษา รวมทั้งการใช้องค์ความรู้หลายด้านที่เข้าถึงสถานการณ์ทางการศึกษาทั้งระบบโดยปราศจากอคติ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการใช้องค์ความรู้เหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้กระบวนการศึกษาวิจัย การศึกษาปัญหาในอดีตอย่างลึกซึ้ง ต้องเข้าใจสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลกระทบโดยตลอด คือ ความรุนแรงต่อการโต้ตอบ นโยบายด้านการศึกษาของรัฐในพื้นที่ ซึ่งส่งผลกระทบอย่างชัดเจนต่อนุเคราะห์ทางการศึกษา นักเรียน และสถานศึกษา ตลอดจนสถานที่ทางด้านศาสนา และหากพิจารณาปัจจัยแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมของท้องถิ่น นับได้ว่าปัจจัยดังกล่าวได้ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาของเยาวชน ประกอบกับปัญหาการจัดการศึกษาของรัฐที่มีโดยตลอดสำหรับพื้นที่แห่งนี้ ซึ่งมักมีสาเหตุมาจากความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่าง ผู้ประสานนโยบาย และ ผู้รับสนองนโยบาย ไปจนถึงเยาวชนท้องถิ่นในฐานะผู้รับบริการทางการศึกษาและปัญหาความยุติธรรมต่อการจัดการศึกษา นโยบายการศึกษาของรัฐจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สังคมวัฒนธรรมของผู้คนในสามจังหวัดชายแดนใต้ (จงรัก พลาคัย. 2552)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) จะเป็นดังที่มุ่งหวังไม่ได้ หากไม่ได้มีการขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ไปด้วยกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่จะละเลยไม่ได้ คือ การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ กุญแจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นในปัจจุบันทุกวงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของประเทศกำลังให้ความสนใจปัญหาทางด้านคุณภาพ และประสิทธิภาพของการศึกษา โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนใต้

ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์รุนแรงในพื้นที่มาอย่างต่อเนื่องและยังไม่มีสัญญาณใด ๆ ที่จะบ่งบอกว่าความรุนแรงจะลดลง (ประเสริฐ งามพันธ์. 2553)

สถานการณ์ความไม่สงบได้ส่งผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ความมั่นคง และการจัดการศึกษา ในส่วนของการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นได้สร้างปัญหากับครูผู้สอน และปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน ความหวาดวิตกกังวลกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลให้ครูจำนวนมากขอย้ายออกจากพื้นที่ โรงเรียนบางแห่งต้องหยุดการเรียนการสอน นักเรียนไม่ได้เรียนหนังสือและเกิดปัญหาขาดแคลนครูตามมา ซึ่งในส่วนภาครัฐและศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ได้เร่งแก้ปัญหาคาดแคลนครูในโรงเรียนที่มีครูขอย้ายออกจากพื้นที่ นับตั้งแต่ต้นปี 2547 ถึงปัจจุบันสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ชายแดนภาคใต้นั้น ประเทศไทยมีแต่คำว่าสูญเสียในทุกภาคส่วน และการขาดแคลนครู การประสบปัญหาของนักเรียนในเรื่องต่าง ๆ ก็เป็นหนึ่งในหลายปัญหา ที่ส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างมาก แม้ว่าความไม่สงบยังมีอยู่ไม่สามารถยุติได้ เมื่อนั้นสามจังหวัดชายแดนใต้อาจจะเป็นพื้นที่ที่ไม่มีครูและนักเรียนตลอดไป (ไทยโพสต์. 2556)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แรงจูงใจสำหรับข้าราชการครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชุมชน ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ อันจะนำไปสู่แนวทางการจูงใจให้ข้าราชการครูไม่ย้ายออกจากพื้นที่ เป็นแนวทางในการจัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูในพื้นที่ เพื่อให้ครูสามารถอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษาหรือองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการครูที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,589 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสามจังหวัดชายแดนใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ในปีการศึกษา 2555 จำนวน 320 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารขององค์กร เทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา เงินเดือนและค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสภาพทั่วไปของการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด ไปให้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรง และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายใน 10 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม ได้รับคืน 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ทำการวิเคราะห์โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
3. การทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ t-test, F-test เมื่อเกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทำการวิเคราะห์เนื้อหาและอธิบายผลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.63 อายุ 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.56 สถานภาพ

สมรส คิดเป็นร้อยละ 60.94 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.69 รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.56 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 ภูมิลำเนา อยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 81.56

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54) รองลงมาได้แก่ ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.60) แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.67) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.04	0.52	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.96	0.54	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.57	มาก
4. ด้านลักษณะของงาน	4.08	0.54	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.99	0.57	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.03	0.58	มาก
7. ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา	4.05	0.60	มาก
8. ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	3.71	0.67	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.54	มาก
10. ด้านสภาพทั่วไปของการทำงาน	3.90	0.62	มาก
รวม	3.98	0.46	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67) รองลงมาได้แก่ การทำหน้าที่สอนได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.70) แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ถึงแม้ว่าจะมีเหตุการณ์ความรุนแรง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.82) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความรับผิดชอบ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
1. ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ถึงแม้ว่าจะมีเหตุการณ์ความรุนแรง	3.82	0.82	มาก
2. แม้จะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่สถานศึกษาได้มอบหมายงานพิเศษให้ทำ ในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม	3.88	0.82	มาก
3. การปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย	4.04	0.74	มาก
4. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.19	0.67	มาก
5. การทำหน้าที่สอนได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	4.11	0.70	มาก
รวม	4.01	0.57	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ข้าราชการครูได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) รองลงมาได้แก่ การได้ปฏิบัติงาน

ที่ตรงกับทักษะที่มี ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้ปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความเด็ดขาดในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.75) ดังตารางที่ 5 ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านลักษณะของงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
1. มีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานเต็มที่	4.10	0.77	มาก
2. การได้ปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความเด็ดขาดในการตัดสินใจ	3.97	0.75	มาก
3. การได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับทักษะที่มี	4.12	0.71	มาก
4. งานที่ข้าราชการครูได้รับตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัด	4.18	0.66	มาก
5. เป็นงานที่ท้าทายให้อยากทำงานทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.04	0.69	มาก
รวม	4.08	0.54	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แม้จะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีโอกาสก้าวหน้า สร้างชื่อเสียง และเป็นเกียรติ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.72) รองลงมาได้แก่ ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ศึกษาต่อได้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.71) แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ อาชีพครูมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเงินเดือน และก้าวหน้าทดเทียมสาขาอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.78) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความก้าวหน้า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
1. ให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการ เพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น	3.98	0.69	มาก
2. แม้จะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่งานที่ปฏิบัติอยู่ ในขณะนี้ มีโอกาสก้าวหน้า สร้างชื่อเสียง และเป็น เกียรติ	4.04	0.72	มาก
3. อาชีพครูมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่น ๆ	3.90	0.78	มาก
4. ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ศึกษาต่อได้มากขึ้น	4.02	0.71	มาก
5. ครูในสถานศึกษามีโอกาสได้รับการพิจารณาผลงาน ความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักการ ปฏิบัติหน้าที่การงาน	3.98	0.66	มาก
6. การได้รับความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานอยู่เสมอ	4.01	0.72	มาก
7. ระบบการเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่สูงขึ้นในทางวิชาชีพ ที่มีระบบและหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม	3.99	0.78	มาก
รวม	3.99	0.57	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ของโรงเรียนช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) รองลงมาได้แก่นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนมีโครงสร้างชัดเจนและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์

ความไม่สงบ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.68) แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.69) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
1. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามนโยบายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.02	0.70	มาก
2. ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ของโรงเรียนช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	4.07	0.70	มาก
3. นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนมีโครงสร้างชัดเจนและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ความไม่สงบ	4.04	0.68	มาก
4. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4.00	0.69	มาก
รวม	4.03	0.58	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับคำปรึกษาที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.68) รองลงมาได้แก่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.69) แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ แม้ในสถานการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้น แต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
1. ได้รับคำปรึกษาที่ดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหา	4.08	0.68	มาก
2. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.06	0.69	มาก
3. แม้ในสถานการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้น แต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะ	4.02	0.74	มาก
รวม	4.05	0.60	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.82) รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.82) แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.88) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษา	3.88	0.82	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความสามารถ	3.81	0.82	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ ต่อการดำรงชีพในภาวะการณ์ปัจจุบัน	3.69	0.89	มาก
4. รู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบกับ สถานศึกษาอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ถึงแม้ว่าจะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ	3.78	0.89	มาก
5. ได้รับความสะดวกในการรับบริการด้านสวัสดิการ ของรัฐเป็นอย่างดี	3.71	0.80	มาก
6. ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลเมื่อประสบกับ เหตุการณ์ความไม่สงบ	3.68	0.87	มาก
7. ได้รับสวัสดิการบรรเทาความเดือดร้อนของครูเมื่อ ประสบกับเหตุการณ์ความไม่สงบ	3.66	0.84	มาก
8. ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม	3.57	0.88	มาก
9. ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรให้กับข้าราชการครู	3.58	0.91	มาก
รวม	3.71	0.67	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาทุกคนเป็นกันเองและสนิทสนมกันดี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.71) รองลงมาได้แก่ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.77) แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.79) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน
ร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
1. แม้ในสถานการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้น แต่ผู้บังคับ บัญชาให้ความเป็นกันเอง	4.02	0.68	มาก
2. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้รับความ ร่วมมือจากผู้บริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง	4.06	0.77	มาก
3. ในสถานการณ์ความไม่สงบ แต่ฝ่ายงานทุกคนให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.03	0.65	มาก
4. ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.86	0.79	มาก
5. ได้รับอภัยภัยไมตรีจากเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.69	มาก
6. การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานด้านการงาน	3.91	0.71	มาก
7. ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาทุกคนเป็นกันเองและ สนิทสนมกันดี	4.09	0.71	มาก
รวม	4.00	0.54	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชาย
แดนใต้ ด้านสภาพทั่วไปของการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็น
มิตรและเป็นกันเอง แม้ในสถานการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.77)
รองลงมาได้แก่ ที่ตั้งของสถานศึกษา มีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$,
S.D. = 0.77) แรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ในการจัดการเรียน
การสอนมีเพียงพอ ในสถานศึกษาเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.77)
ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านสภาพทั่วไปของการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพทั่วไปของการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ แรง จูงใจ
1. แม้จะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่ยังปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่	3.88	0.80	มาก
2. ที่ตั้งของสถานศึกษา มีความเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน	3.91	0.77	มาก
3. บรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นมิตร และเป็นกันเอง แม้ในสถานการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้น	3.97	0.77	มาก
4. วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน มีเพียงพอ ในสถานศึกษาเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.85	0.77	มาก
5. สถานศึกษามีจำนวนครูเหมาะสมกับปริมาณงาน ถึงแม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ความไม่สงบ	3.88	0.87	มาก
รวม	3.90	0.62	มาก

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง และด้านสภาพทั่วไปของงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพทั่วไปของการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.4 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านเทคนิคและวิธีให้ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คำปรึกษา ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านสภาพทั่วไปของการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.7 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามภูมิลำเนา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพทั่วไปของการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ข้อเสนอแนะ

ต้องการการดูแลความปลอดภัยให้กับคณะครูให้มากที่สุด ความเหมาะสมของการตอบแทนและสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพราะถือว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสามจังหวัดชายแดนใต้เป็นผู้ที่เสียสละอย่างยิ่ง อุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอในสถานศึกษา ควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติของงานให้มากกว่านี้ กำลังใจจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญถึงแม้มีเหตุการณ์ความไม่สงบแต่ครูก็อยู่กันได้ จะทำอย่างไรให้เหตุการณ์สามจังหวัดชายแดนใต้ให้สงบให้เร็วที่สุด เพราะไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ควรให้ผลงานทางวิชาการของครูที่อยู่สามจังหวัดชายแดนใต้โดยใช้เกณฑ์ไม่สูงมากนัก โรงเรียนขนาดใหญ่แม้มีเหตุการณ์โรงเรียนก็ไม่ค่อยปิด มีการอบรมครู วันเสาร์ อาทิตย์ มีงานสอนและงานพิเศษเยอะ จึงอยากให้ลดภาระงานลง การได้รับการเสนอให้ได้รับขั้นพิเศษ ของ คอ.บต. เงินขั้นพิเศษมีความล่าช้า และเงินพิเศษ เช่น พสร. หรือ คอ.บต. จะไม่กระจายให้ครูอย่างเป็นธรรม มีคนกลุ่มเดิมได้วนเวียน

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูรู้สึกว่าการสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องปกติ เพราะมีสถานการณ์เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้ครูมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ รวมทั้งได้รับการดูแลจากภาครัฐในเรื่องความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งการดูแลครูให้ได้รับสิทธิประโยชน์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ หินขาว (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะ สิ่งที่ครูผู้สอนต้องการมากที่สุดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของความเป็นครู คือ ความประสบผลสำเร็จในอาชีพแม้จะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่ก็มีคามยินดีปฏิบัติราชการในอาชีพครูจนกว่าจะเกษียณ อาชีพครูยังเป็นงานที่มั่นคงและมีเกียรติ อีกทั้งการที่ครูสามารถถ่ายทอดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นและจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนได้ตามแผนที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ผลการวิจัยพบว่า การจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะ ครูมีความสุขและพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง แม้จะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่ผู้บังคับบัญชารับรู้และยอมรับในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครูในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลทั่วไปให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของครู สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดที่ดีทำให้ครูสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนา ของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูไบดะห์ ยูโซะ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะ ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงกับหลักสูตรสถานศึกษา รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ความสามารถของครู ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สำคัญ และตนเองมีความรู้ที่สามารถปฏิบัติได้ เป็นแรงเสริมการปฏิบัติงานให้ครูที่ได้รับมอบหมายทำงานได้

อย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญในด้านลักษณะของการทำงาน โดยสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรและเป็นกันเอง มีสิทธิเสรีภาพในการทำงาน โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และตรงกับทักษะที่ครูมีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะ อาชีพครูเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า สร้างชื่อเสียง และมีเกียรติ การสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อ และการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม หรือร่วมประชุมทางวิชาการ เพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูมีโอกาสนำหน้า สร้างชื่อเสียงและเป็นเกียรติให้กับโรงเรียนและตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโตอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะ นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนมีโครงสร้างชัดเจนและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ความไม่สงบ และมีระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ของโรงเรียนช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท ศรีพงษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะการได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังเป็นกำลังใจให้กันเมื่อเจอกับเหตุการณ์ความไม่สงบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านความต้องการด้านคำปรึกษาอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านเงินเดือนและค่าจ้างอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะ ระบบการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการนั้นมีระเบียบที่คอยกำกับดูแลที่ว่าด้วยระบบการจ่ายเงินเดือนของราชการ ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับการศึกษา และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเป็นเพราะ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาทุกคนเป็นกันเองและสนิทสนมกลมเกลียวกันดี มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันด้านการทำงาน ในระหว่างกลุ่มของครูนั้น สามารถที่จะสื่อสารกันได้ ทำให้บรรยากาศในการทำงานระหว่างกันมีความเป็นกันเอง โดยให้คำแนะนำในการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านเทคนิคและวิธีให้คำปรึกษา ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสภาพทั่วไปของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะรักษาปัจจัยแรงจูงใจเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่ในระดับนี้และควรพัฒนาให้ดีขึ้นไป เพื่อที่จะทำให้ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาวะความไม่สงบเพิ่มขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรเงินเดือน สวัสดิการ เงินพิเศษในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครูไม่ย้ายออกจากพื้นที่ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะที่ข้าราชการครูเสนอแนะเพิ่มเติมหลายท่านคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง โดยบรรจุให้เป็นข้าราชการครูเพื่อความมั่นคงในอาชีพ ส่วนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนั้น รัฐบาลควรแก้ปัญหาในเรื่องการก่อการร้ายความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้

2.2 ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของข้าราชการครูในภาวะความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้

2.3 ควรศึกษาโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพในด้านความมั่นคงปลอดภัยของครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จงรัก พลาศัย. (2552). "การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ผ่านกลไกการพัฒนามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์." สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2556, จาก [http : journal.pnu.ac.th/ojs/index.php/pnujr/article/view/1](http://journal.pnu.ac.th/ojs/index.php/pnujr/article/view/1)
- ชมพูนุท ศรีพงษ์.(2548). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส). ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชูไพบดะห์ ยูโซะ. (2553). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี. รายงานการศึกษานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ไทยโพสต์. (2556). "วันนี้ที่ชายแดนภาคใต้ไม่มีครู," สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2556, จาก [http : www.thaipost.net/x-cite-kidz/020313/70301](http://www.thaipost.net/x-cite-kidz/020313/70301)
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ปัญญา จันรอด. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ งามพันธ์. (2556). สถานี ก.ค.ศ. ขวัญกำลังใจครู. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2556, จาก [http : www.kroobanok.com/35450](http://www.kroobanok.com/35450)
- ราพีง ศุภราศี. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ หินขาว. (2552). แรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับ
อาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์ การศึกษา
มหาบัณฑิต.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.