

# บทที่ 1

## บทนำ

### ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้การพัฒนาประเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดทำโดยต่อเนื่องในทุกด้านพร้อมๆ กันและต้องเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงโครงสร้าง เปลี่ยนสังคมเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในสังคมอย่างมีเป้าหมาย ในบรรดาทรัพยากรบริหารอันได้แก่ กำลังคน เงินงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการนั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ค่านิยม ตลอดจนคุณธรรมและความประพฤติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ทำให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ รู้จักพึ่งตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 1)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอนและผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งการเรียนรู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้สร้างสรรค์ความรู้ของตน การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 นอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญญาพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณแล้วยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเองเข้าใจตนเองเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 4) ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนากำลังคนของประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี โดยกำหนดขอบข่ายของการปฏิรูปการศึกษาว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่ให้เบาบางลงหรือหมดไปเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่อนาคตยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เข้าสู่ระดับสากลโดยดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ

การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 6)

ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาทำให้มีการหลอมรวมหน่วยงานทางการศึกษา คือ ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานเดียวกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นระดับกระทรวงและระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 1-2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะลาได้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 3 เขตด้วยกัน คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 ในแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดโครงสร้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 8 กลุ่ม คือ กลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบาย แผนงาน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริม ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนและหน่วยตรวจสอบภายใน (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา เขต 2, 2549 : 3) ด้วยเหตุนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 จึงต้องสรรหา บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามกลุ่มงานจากกลุ่มบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญ ศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอและสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอและกิ่งอำเภอมาหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกันและปฏิบัติงานตามกลุ่มต่างๆ ตามโครงสร้างของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เคยปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกันอาจก่อให้เกิด ความเข้าใจที่ไม่ตรงกันส่งผลให้เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 3) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นส่งผลเกี่ยวโยงไปถึงผู้ปฏิบัติงานซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มี บทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของเจตนารมณ์และความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (ประกอบ คณานุกรณ์ และคณะ, 2543. อังในเกียรติพันธ์ หนูทอง, 2549 : 3) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวในการจัดการศึกษานั้น ครูเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง ด้วยบทบาทสำคัญของครูที่มีต่อ การจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษาแม้ว่าเราจะพยายามลงทุนใน ด้านการปลูกสร้างอาคารเรียน การจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์การสอนตลอดจนการสร้างหลักสูตรให้ดี เพียงใดการจัดการศึกษาจะไม่ได้ผลเท่าที่ควรถ้าหากไม่มีการเตรียมบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ครูเป็น ไปอย่าง มีประสิทธิภาพ การที่ครูปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมี ขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน นอกจากนี้ครูยังมีหน้าที่และบทบาทในการส่งเสริมคุณสมบัติที่พึงประสงค์ต่างๆ ให้เด็ก

เพื่อที่จะได้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติส่งเสริมให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกๆ ด้านอันจะทำให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและการใช้ชีวิตในสังคม ครูจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการศึกษาของนักเรียน

ในปัจจุบันทุกวงการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศกำลังให้ความสนใจปัญหาทางด้านคุณภาพและประสิทธิภาพของการศึกษาโดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วย ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ในขณะที่สุชาติ บำรุงสุข (2550 : 38) ได้กล่าวว่า หลังจากเกิดสถานการณ์ความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ได้มีการปล้นค่ายทหาร การเผาโรงเรียน จนถึงการสังหารข้าราชการทหารอย่างโหดร้าย สถานการณ์ความรุนแรงมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น (เดลินิวส์, 29 มกราคม. 2548) ได้กล่าวว่า ครูยังต้องดำรงชีวิตอยู่บนความหวาดผวากฎภัยมืดที่มองไม่เห็นตัว แม้ว่าภาครัฐจะทุ่มเทกำลังทั้งทหาร ตำรวจจำนวนมากมายังเข้าไปควบคุมดูแลความสงบแต่ก็ยังไม่สามารถยุติปัญหาความรุนแรงลงได้อย่างเด็ดขาดโดยยังคงมีการลอบยิง ลอบทำร้ายประชาชนและข้าราชการทุกหมู่เหล่าเรียกได้ว่าทุกวันนี้ประชาชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกเพศ ทุกวัย และทุกศาสนา ต่างก็รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยอย่างเท่าเทียมกันและ “ครู” ก็เป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งที่หนีไม่พ้นภัยร้ายนี้ และเป็นเป้าหมายสำคัญของกลุ่มโจร สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2546 : 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรหากคนในองค์กรได้รับความพอใจได้รับความยุติธรรมได้รับการพัฒนา มีขวัญกำลังใจศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรแล้วจะเกื้อหนุนและส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 15) ได้กล่าวว่าถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลงบางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ การที่ครูจะปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูจะต้องมีขวัญกำลังใจที่ดีได้รับการตอบสนองด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมเพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในองค์การของตนเอง ทำให้องค์การมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ในขณะที่พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 232) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจจะเกิดขึ้นได้ภายในที่ทำงานมาก หรือน้อยย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้านบริหารงานบุคคลของผู้บริหารระดับสูงที่จะทำให้มีความสนใจอย่างจริงจังและมีความจริงใจที่จะกระทำต่อเนื้อที่นำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจ

การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดความกระตือรือร้น ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาแต่สิ่งหนึ่งที่ไม่สามารถมองข้าม คือ การสร้างแรงจูงใจ ดังนั้นครูถือว่าเป็นบุคลากร

ที่สำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับครูในสถานศึกษาและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลประสบผลสำเร็จได้เพราะจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาการผลิตและการใช้ครู ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับรูปแบบการบริหารเพื่อให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา

นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อใช้ทบทวนหลักเกณฑ์การพิจารณาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาทิ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจัดสรร สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษาหรือองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

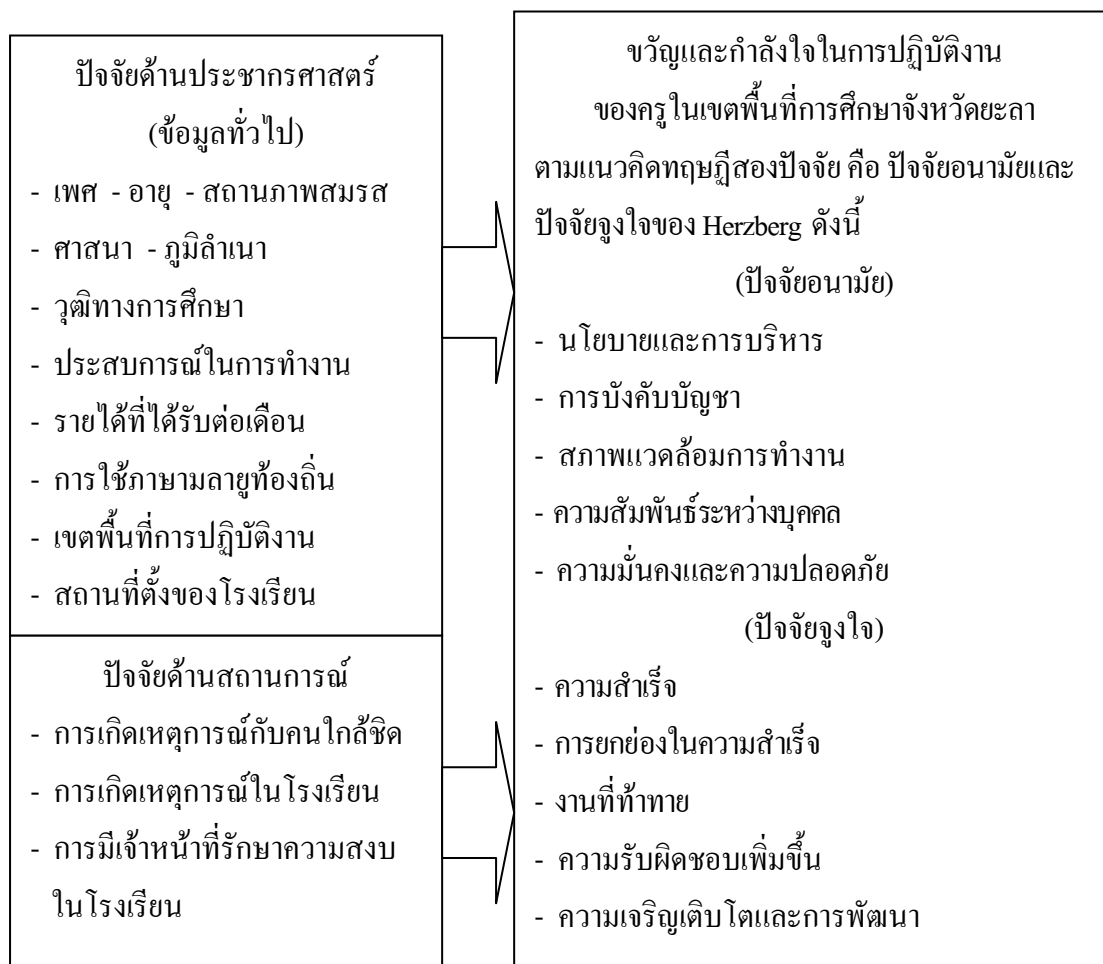
1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยนามัยและปัจจัยจูงใจ
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณณ์
3. เพื่อค้นหาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา

### สมมุติฐานของการวิจัย

ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณณ์ ต่างกันมีขวัญและกำลังใจแต่ละด้านแตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพประกอบ 1 แนวคิดในการวิจัย



## ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ตามปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ

2. สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ

3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไปในอนาคต

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 2,749 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

2.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณลักษณะของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา เกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ภูมิลำเนา วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ยามลาหยุดท้องถิ่น เขตพื้นที่ การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน และเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ การเกิดเหตุการณ์ กับคนใกล้ชิด การเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน การมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียน

2.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg (สมยศ นาวิการ, 2545 : 88) จำนวน 10 ด้าน ดังนี้

ปัจจัยอนามัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) นโยบายและการบริหาร
- 2) การบังคับบัญชา
- 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 5) ความมั่นคงและความปลอดภัย

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ลักษณะของงาน ได้แก่

- 6) ความสำเร็จ
- 7) การยกย่องในความสำเร็จ
- 8) งานที่ท้าทาย
- 9) ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
- 10) ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ในการวิจัย ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะทางอารมณ์ของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ที่มีต่อสถานศึกษา หน่วยงาน งาน บุคคลในหน่วยงานที่สะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคล ยึดแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg (สมยศ นาวิการ, 2545 : 88)

2. ปัจจัยอนามัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความปลอดภัย

3. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสถานศึกษา การติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสถานศึกษา

4. การบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุม สั่งการ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องบริการต่างๆ มีความสะดวกสบาย ปริมาณงานมีความสอดคล้องกับจำนวนชั่วโมงการทำงานและจำนวนครูมีเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดีและมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

7. ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง ระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้อาจกำหนดทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างรวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ และการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของบุคคลอื่น การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ โรคร้ายไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายคุกคาม

8. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ลักษณะของงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็งานที่ทำทหาย ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ความเจริญเติบโตและการพัฒนา

9. ความสำเร็จ หมายถึง การทำงานที่ประสบผลสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จและงานที่มีมันคง
10. การยกย่องในความสำเร็จ หมายถึง การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การยกย่องชมเชยหรือแสดงออกในด้านอื่นๆ รวมทั้งการยอมรับในความสามารถ การได้รับเกียรติและศักดิ์ศรี
11. งานที่ท้าทาย หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญๆและการได้เรียนรู้สิ่งต่างๆที่ไม่เคยทำ
12. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หมายถึง การได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่ดีขึ้น การมีความสามารถในการทำงาน
13. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษานในหน้าที่ รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้
14. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ครูที่เป็นพนักงานราชการตามโครงการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครู โภชการและครูขาดแคลนที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา เขต 1 เขต 2 และ เขต 3 ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา
15. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ภูมิลำเนา วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่น เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน
16. เพศ หมายถึง ผู้ตอบ โดยแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง
17. อายุ หมายถึง อายุปีเต็มของครูผู้ตอบแบบสอบถาม
18. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพปัจจุบันของครูผู้สอนที่เป็น โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย/ แยกกันอยู่
19. ศาสนา หมายถึง การนับถือ ปฏิบัติ ตามหลักธรรมคำสอน ได้แก่ ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลาม
20. ภูมิลำเนา หมายถึง ที่ตั้งถิ่นกำเนิดของแต่ละบุคคลโดยระบุจังหวัดที่กำเนิด
21. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาสูงสุดของครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
22. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาไม่นับรวมระยะเวลาการปฏิบัติงานจากหน่วยงานเดิม



23. รายได้ที่ได้รับต่อเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่ครูได้รับต่อเดือน (เงินเดือน) ไม่นับรวมสวัสดิการอื่นๆ เช่น เงินช่วยเหลือค่ายานพาหนะ ค่าครองชีพและค่าเลี้ยงกำ
24. ภาษามลายูท้องถิ่น หมายถึง ภาษาแม่หรือการพูดได้ และเป็นภาษาย่อยของภาษามลายูมาตรฐานซึ่งเป็นภาษาพื้นเมืองของชาวไทยมุสลิมส่วนใหญ่ในจังหวัด ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส
25. สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและบุคลากรทางการศึกษา 2547 : 2) ประกอบด้วย พื้นที่หรือบริเวณที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา เขต 1 เขต 2 และ เขต 3
26. สถานที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึง ที่ทำงานของครูผู้สอนภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ที่ตั้งอยู่ในตัวเมืองหรือตั้งอยู่นอกตัวเมือง
27. ปัจจัยด้านสถานการณ์ หมายถึง การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิด การเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน การมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียน
28. การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิด หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับพ่อ แม่ ญาติน้อง หรือเพื่อนสนิท ฯลฯ
29. การเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่มาจากสถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น โรงเรียนถูกลอบวางเพลิง ครูในโรงเรียนถูกลอบยิง ฯลฯ
30. การมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียน หมายถึง เจ้าหน้าที่ทหารที่รักษาความปลอดภัยในโรงเรียนหรือบริเวณโรงเรียน