บทที่ 5

การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีบทนี้ กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ตามตัวแปรสถานที่ กลุ่มงาน และอายุราชการ

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันมีขวัญการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกันมีขวัญการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และ 2 จำนวน 238 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamané, 1970 : 580 - 581) ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 150 คน แล้วทำการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน โดยศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรอิสระ คือ สถานที่ที่ปฏิบัติงาน กลุ่มงานที่ปฏิบัติ และอายุราชการ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ตามทฤษฎีปัจจัยอนามัย – ปัจจัยจูงใจ (Motivation – Hygiene Theory) ของ Frederick Herzberg ภายใต้องค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) จำนวน 50 ข้อ

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำหนังสือแนะนำตัวจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยให้บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 2 เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และเขต 2 ส่งแบบสอบถามกลับ และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และประมวลผลหาค่าทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window (Statistical Package for the Social Science Personal Computer for Windows) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ข้อมูลขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทราบระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี

3. เปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ตามสถานที่ปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการทดสอบที (t – test) เปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ตามกลุ่มงาน และอายุราชการ ด้วยวิธีการทดสอบเอฟ (F – test) ถ้าพบความแตกต่างก็ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ LSD (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี สรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มีขวัญการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและพัฒนา ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ตามตัวแปรที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน และอายุราชการ พบว่า

2.1 บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในสถานที่ที่ต่างกัน มีขวัญการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน 7 ด้านแตกต่างกัน คือด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้าน ด้านเงิน ฐานะ ความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มงานสำนักงาน และกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีอายุราชการต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 10 – 20 ปี และบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มีประเด็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มีขวัญการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและพัฒนา ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการวิจัยโดยภาพรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศุภกิจ อัครเบญจพล (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ ศรีศิลา (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์
โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพโรจน์ ยอดสะเทิ้น (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล และสภาพการทำงาน และยังสอดคล้องกับผงงานวิจัยของวิมล จำปา (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

การที่ผลการวิจัยโดยภาพรวม และรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานียังมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อการมีขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีอาจจะยังไม่ได้พัฒนาหรือส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับทราบอย่างชัดเจน ตลอดจนไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจในการบริหาร ประกอบกับบุคลากรตามโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มาจากบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น จากกลุ่มบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ และสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เคยปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกัน เมื่อมาอยู่รวมกันอาจมีการได้รับผิดชอบงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ หรือบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับพนัส หันนาคินทร์ (2526 : 114) ที่ได้อธิบายไว้ว่าเมื่อบุคลากร ได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ ความสามารถ และความถนัด มีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จสูง ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่น่าทำ มีความท้ายทาย มีความรู้สึกพอใจที่ได้ปฏิบัติ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้บุคลากรทางการศึกษาบางส่วน

ไม่ได้รับความเสมอภาคและความเป็นธรรม ทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน จึงมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี จึงควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรและตามบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เพื่อบุคลากรจะได้มีความพึงพอใจ และทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังที่โอวาร์ด (Ovard,1969 :24) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงแล้ว บุคคลจะมีความเต็มใจอยู่กับองค์กร โดยพยายามใช้ความสามารถสูงสุดปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และการที่จะมอบหมายงานให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ นั้น เสนาะ ติเยาว์และคณะ (2532 : 251 – 252) ได้ให้ความเห็นว่าลักษณะงานที่ดี ควรปลอดภัย สะดวก หรูหรา เป็นลักษณะของงานที่บุคลากรพึงพอใจ

2. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน มีขวัญการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้าน ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขวัญการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนัส อินทร์จันทร์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาบทบาทของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ในจังหวัดเขตการศึกษา 3 พบว่าคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานตามบทบาทแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ต่อศักดิ์ บุญเสือ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพและปัญหาการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรีที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกันมีทรรศนะเกี่ยวกับปัญหาการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน มีขวัญการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลด้าน ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง และด้านความสำเร็จแตกต่างกัน โดยบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขวัญการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 นั้น เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่าสถานที่ปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเนื่องมาจากจังหวัดปัตตานีเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความต้องการของบุคลากรในแต่ละท้องที่จึงมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับ ประพัฒน์พงศ์ เสนาฤทธิ์ (2544 : 4-5) ที่ได้กล่าวไว้ว่า โดยข้อเท็จจริงแล้วโรงเรียนแต่ละแห่งก็เหมือนประเทศแต่ละประเทศ มีประวัติความเป็นมา ประเพณี ความเชื่อ พิธีกรรมที่แตกต่างกัน เมื่อหันมามองในเขตพื้นที่การศึกษาก็คือวัฒนธรรม จึงควรศึกษาวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาให้ลึกซึ้งเพื่อให้ได้แนวทางสนับสนุนเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง หากผู้มีอำนาจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำผลของการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการบำรุงขวัญของบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา และสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาที่ยังขาดความพร้อม ควรจะต้องได้รับการกำกับดูแลและสนับสนุนให้มีความพร้อมทัดเทียมกับเขตการศึกษาที่มีคุณภาพแล้ว

3. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกัน มีขวัญการปฏิบัติงานในด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มงานสำนักงาน และกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของโสภัณ หาสิตะพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ มีความพึงพอใจในองค์ประกอบแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิขัยของ สุทธิดา สังข์เกษม (2538 : 119) ที่ได้ทำการศึกษาทัศนะของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีสายงานต่างกันมีทัศนะต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล สุวรรณิต (2533 : 103) ที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสาย ข และ ค พบว่า สายงานไม่มี

ความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการสาย ข หรือ สาย ค ต่างมีทัศนคติทางบวกและทางลบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกัน มีขวัญการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน 7 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านงานที่ท้าทาย และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นไม่แตกต่างกัน เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่ากลุ่มงานที่ปฏิบัติไม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เร่งพัฒนาบุคลากร ให้มีจิตสำนึก อุดมการณ์ ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีการประกาศใช้อันถือเป็นกฎหมายการศึกษา จากกฎหมายการศึกษาดังกล่าวจึงเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเป็นจักรกลสำคัญที่จะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต บุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งทุกคน เริ่มมีการตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีได้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดอบรมเรื่องต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้มีความรู้ความสามารถที่ไม่แตกต่างกัน และส่งผลให้มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันด้วย จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง หากผู้มีอำนาจและหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบได้เห็นความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีความก้าวหน้าก่อให้เกิดความ พึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในโอกาสต่อไป

4. บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 10 – 20 ปี และบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี ส่วนด้านอื่นๆไม่

แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญเลิศ รัตนปทุมวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดภูเก็ตที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ฉั่วสกุล (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 4 พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 4 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงายวิจัยของ อนันต์ สุขกลัด (2451 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาขวัญของศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลาง พบว่า ศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษาภาคกลางที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

การที่ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่มีอายุราชการต่างกัน มีขวัญการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน 8 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความสำเร็จ ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาไม่แตกต่างกัน เป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่าอายุราชการซึ่งเปรียบเสมือนว่าเป็นประสบการณ์ในการทำงานไม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ถึงแม้บุคลากรจะมีอายุราชการหรือประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน และถึงแม้การมีอายุราชการหรือประสบการณ์ในการทำงานเป็นการเพิ่มวุฒิภาวะ ความชำนาญ แต่เมื่อต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติเดียวกัน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน ก็มิได้ทำให้บุคลากรมีขวัญที่แตกต่างกัน นอกจากนี้เทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่มีส่วนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถรับทราบนโยบาย และได้รับรู้ระเบียบ กฎหมายต่างต่าง ๆ ตลอดจนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารได้พร้อม ๆ กัน จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังที่ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2535 : 117) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้นโยบาย การมีบทบาทหน้าที่ และการศึกษาอบรมเป็นสาเหตุให้การตีความหมายเหมือนกัน นอกจากนี้ ธรรมชาติของมนุษย์คือการต้องการยอมรับ การยกย่อง การนับถือจากสังคมจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ อาร์จีริส (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544 : 131 – 132 ; อ้างอิงมาจาก Argyris. 1991) ที่ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่สำคัญมากและจำเป็นต่อผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษ

ที่ 21 คือความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) หรือการเรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้ (Learning how to learn) ซึ่งเป็นความสามารถในการวิเคราะห์ ตรวจสอบกระบวนการคิดของตนเอง พร้อมทั้งหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงน่าจะเป็นเหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่มีอายุราชการ หรือประสบการณ์ต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี จึงน่าจะนำผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลในการบำรุงขวัญบุคลากร โดยจัดประสบการณ์ให้แก่บุคลากร เช่น การจัดประชุม อบรม หรือการไปทัศนะศึกษาดูงานนอกสถานที่ ซึ่งนอกจากจะเป็นการบำรุงขวัญแก่บุคลากรแล้วยังเป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้กับบุคลากรด้วย ดังที่ พนัส หันนาคินทร์ (2525 : 6) ได้กล่าวไว้ว่า การอบรมเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนามนุษย์ทั้งนี้เพราะคนที่มีการศึกษาสูง หรือได้รับการศึกษามาก จะมีโอกาสได้รับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้มากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย เมื่อเป็นเช่นนี้ทุกคนก็จะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นความสัมพันธ์ที่บุคลากรมีต่อกันและกัน ซึ่งหากทุกคนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจะก่อให้เกิดความพึงพอใจและขวัญในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

จากการอภิปรายข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. 1 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มีขวัญการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านงานที่ท้าทาย ด้านความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและพัฒนา ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง และด้านการยกย่องในความสำเร็จ ที่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะไว้ ดังนี้

1.1.1 สำนักงานควรมีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรจะได้มีความพึงพอใจ และทำให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

1.1.3 สำนักงานควรจัดให้มีเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

1.1.4 สำนักงานควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนในสำนักงานมีความเคารพรักนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

1.1.5 สำนักงานควรจัดให้มีสวัสดิการไว้เกื้อกูลให้กับบุคลากรยามเดือนร้อนหรือมีความจำเป็น

1.1.6 ควรจัดให้บุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และจะนำไปสู่การมีขวัญการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

1.1.7 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อบุคคลผู้นั้นทำงานประสบความสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานก็ควรให้คำชมเชยกับบุคลากรที่ทำปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จด้วย

1.1.8 สำนักงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการจัดให้มีอบรม ประชุมสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการบำรุงขวัญแก่บุคลากรแล้วยังเป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้กับบุคลากรด้วย

1.1.9 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความสามารถบ้าง โดยมอบหมายงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งที่ไม่เคยได้รับมอบหมาย เช่น การทำงานในระดับหัวหน้า หรือหัวหน้าทีม เป็นต้น เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.1.10 ผู้บริหารงานควรจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อเอื้ออำนวยและเปิดโอกาสได้ปฏิบัติงานในระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในอนาคต

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในสถานที่ที่ต่างกัน มีขวัญการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน 7 ด้านแตกต่างกัน คือด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้าน ด้านเงิน ฐานะ ความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และด้านการยกย่องในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่

ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะไว้ ดังนี้

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และควรสร้างเกณฑ์ประเมินผลอย่างเป็นธรรม

1.2.2 ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

1.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน เช่น คอมพิวเตอร์ หรือแสงสว่างในที่ทำงาน

12.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรมีความปองดอง เคารพนับถือกันด้วยความเต็มใจ

1.2.5 ด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรยามเดือดร้อนหรือมีความจำเป็น

1.2.6 ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรวางคนให้เหมาะกับงาน และดูความถนัดของบุคลากรในแต่ละคน

1.2.7 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรมีคำชมยกย่องชมเชยให้กับบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มงานสำนักงาน และกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะไว้ ดังนี้

1.3.1 ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ผู้บริหารควรเอาใจใส่และดูแลบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสำนักงาน และกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา เพราะจากผลการวิจัย กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีขวัญการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มส่งเสริมการศึกษา และกลุ่มสำนักงาน ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.2 ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารจึงควรเอาใจใส่และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสำนักงาน และกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา เพราะจากผลการวิจัย กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีขวัญการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่ากลุ่มส่งเสริมการศึกษา และกลุ่มสำนักงาน ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.3 ด้านความเจริญเติบโตและพัฒนา ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสำนักงานและกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา โดยจัดทำโครงสร้างที่จะช่วยเหลือหรือเอื้อต่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโตในอนาคต เพราะจากผลการวิจัย กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีขวัญการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงกว่า ซึ่งต่างกับกลุ่มส่งเสริมการศึกษา และกลุ่มสำนักงาน ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ที่มีอายุราชการต่างกันมีขวัญในการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการ 10 – 20 ปี และบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะไว้ ดังนี้

1.4.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ แต่ไม่ควรเข้มงวดจนเกินไปกับบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี และที่มีอายุราชการ 10- 20 ปี เพราะจะทำให้บุคลากรมีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี และที่มีอายุราชการ 10- 20 ปี ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยที่ออกมา บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี และที่มีอายุราชการ 10- 20 ปี มีขวัญการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแตกต่างกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีขวัญที่ดีกว่า

1.4.2 ด้านการบังคับบัญชา ผู้บริหารควรมีความอลุ่มอลวยและผ่อนปรนกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี และที่มีอายุราชการ 10- 20 ปี เพราะผลการวิจัยที่ออกมา บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี และที่มีอายุราชการ 10- 20 ปี มีขวัญการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแตกต่างกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีขวัญที่ดีกว่า

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบจากการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับจังหวัดและโรงเรียน เช่น การใช้อำนาจการบริหารงานจากทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาในแต่ละด้าน จะมีประสิทธิภาพอย่างไร หรือการศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี

2.4 ควรศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี