

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมุติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา จำแนกตามปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจ
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์
3. เพื่อค้นหาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา

#### สมมุติฐานการวิจัย

ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ต่างกันมีขวัญและกำลังใจแต่ละด้านแตกต่างกัน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาเขต 1 เขต 2 และเขต 3 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 2,749 คน

กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane 1973 : 727 - 728) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน และทำการสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลาก

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และด้านสถานการณ์ เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ภูมิลำเนา วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่น เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิด การเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน การมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงและความปลอดภัย ความสำเร็จ การยกย่องในความสำเร็จ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ความเจริญเติบโตและการพัฒนา ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของ Herzberg ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยปรับปรุงแก้ไข ดัดแปลงจากแบบสอบถามของ วิโรจน์ วงศ์ใจ (2545: 91-97) อุษณีย์ ส่งเสริมพงษ์ (2545: 94-100) และ เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549: 130-137) จำนวน 84 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา

## 3. วิธีการเก็บข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอนหนังสือรับรองจากภาควิชาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดยะลา เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน 350 ฉบับไปให้แก่ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาและสงขลาผู้วิจัยทางไปรษณีย์ภายในเวลาที่กำหนดโดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างเดือน มกราคม 2551

3.3 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ

3.4 วิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบ HSD (Honestly Significant Difference)

3.5 วิเคราะห์เนื้อหา คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาโดยนำเสนอเป็นภาพรวม

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาโดยรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้านจำนวน 9 ด้าน มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

2. การหาความแตกต่างโดยการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ภูมิลำเนา วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่น เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิด การเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน และการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียน พบว่า

2.1 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีเพศต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านนโยบายและการบริหาร เพศชายมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.50$ ) สูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.32$ ) ด้านการยกย่องในความสำเร็จ เพศชายมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.21$ ) สูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.07$ ) ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาเพศชายมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.67$ ) สูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.48$ ) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

2.2 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีอายุต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีขวัญ

และกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นสูงกว่ากลุ่มอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

2.3 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ครูที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านงานที่ทำทนาย ครูที่มีสถานภาพโสด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ครูที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

2.4 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีศาสนาต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ครูที่นับถือศาสนาอิสลามมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.29$ ) สูงกว่าครูที่นับถือศาสนาพุทธ ( $\bar{X}=3.07$ ) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

2.5 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีภูมิลำเนาต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่หรือนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ย่อมมีความเข้าใจและคุ้นเคยกับวิถีชีวิตของประชาชนในแถบที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อเปรียบเทียบกับเหตุการณ์ความไม่สงบในปัจจุบัน ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.7 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

2.8 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ พบว่า รายได้ถือเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ตลอดจนความรู้ที่มั่นคงในหน้าที่การงาน ประกอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลทำให้ครูที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.9 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีการใช้ภาษามลายูที่ท้องถิ่นต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ พบว่า การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสารซึ่งกันและกันระหว่างครูกับผู้ปกครองและนักเรียนกับครู โดยภาษาจะเป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจ ดังนั้นการใช้ภาษามลายูที่ท้องถิ่นควบคู่กับภาษาไทยในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.10 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีเขตพื้นที่การปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านการบังคับบัญชา ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านงานที่ทำทนาย ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 และสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.11 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีสถานที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สถานที่ตั้งของโรงเรียนตั้งอยู่นอกตัวเมืองมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.19$ ) สูงกว่าสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวเมืองที่มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านงานที่ทำทนายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีสถานที่ตั้งของโรงเรียนตั้งอยู่นอกตัวเมืองมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.20$ ) สูงกว่าสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวเมืองมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=2.98$ ) และงานที่ทำทนายมีสถานที่ตั้งของโรงเรียนตั้งอยู่นอกตัวเมืองมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=3.02$ ) สูงกว่าสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวเมืองมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=2.74$ ) สำหรับด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นมีสถานที่ตั้งของโรงเรียนตั้งอยู่นอกตัวเมืองมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=2.99$ ) สูงกว่าสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวเมืองมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}=2.65$ ) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

2.12 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาเกิดการเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยกย่องในความสำเร็จ กลุ่มพ่อแม่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยกย่องในความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มญาติพี่น้องและกลุ่มเพื่อนสนิท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

2.13 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาเกิดการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนถูกลอบยิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบังคับบัญชา กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกลุ่มครูโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนถูกลอบยิง

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านงานที่ทำท่าย กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียนและสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกลุ่มโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.14 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ พบว่าสถานศึกษาที่มีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนหรือบริเวณโรงเรียนไม่ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายด้านจำนวน 9 ด้าน มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการวิจัยจำแนกเป็นรายด้านจำนวน 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านงานที่ทำท่าย และด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น พบว่า มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกาญจนา วสุศิริกุล (2540) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์สายวิชาการอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัชวาล แก้วจันดี (2540) ได้ศึกษากำลังใจ

ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญมาศ ล้าณมา (2542) ได้ศึกษากำลังขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในงานฝ่ายอำนวยการของกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ภาค 6 พบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติงานในฝ่ายอำนวยการของข้าราชการตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีกำลังขวัญด้านความตั้งใจในการทำงานมากที่สุดและน้อยที่สุดในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนูญ จันทร์สุข (2544) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยและกันดารจังหวัดยะลา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับ พบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความมีส่วนร่วม ด้านความมั่นคงปลอดภัยมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับที่สูง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและด้านสวัสดิการที่ได้รับมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับขวัญการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนุชลี โพธิ์วารการ (2549) ได้ทำงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ย่านถนนราชดำริกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูในสถานศึกษามีโอกาสได้รับการพิจารณาผลงาน ความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกันโดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ที่สำคัญอาชีพครูมีเกียรติ ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้า สำหรับผลการวิจัยจำแนกเป็นรายด้านจำนวน 9 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ด้านงานที่ทำทนายและด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันนี้ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ยังมีปัจจัยต่างๆ ที่ไม่เอื้อต่อการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การปรับปรุงโครงสร้างระบบการบริหารงาน อัตราค่าจ้าง ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดการด้านสวัสดิการ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพิ่มขึ้น มีนโยบายที่ชัดเจน และกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ การประเมินผลมีความยุติธรรม สิ่งเหล่านี้น่าจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้นได้ ดังที่

ศศิ อนันต์นพคุณ (2542 : 64-65) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่า ผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับว่า คนๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำและขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย นั้นแสดงว่าขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังที่วัฒนา มหิพันธ์ (2544 : 12) ได้กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วก็จะยอมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก จากเหตุผลข้างต้นทำให้ครูบางส่วนขาดกำลังใจในการทำงานจึงส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับพรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 229) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้เพิ่มขึ้นนั้นสามารถดำเนินการได้โดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน วางมาตรการและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าจ้าง ความพึงพอใจในงานที่ทำ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Herzberg (1959 : 60-63) ได้กล่าวถึงปัจจัยอนามัย (สภาพแวดล้อม) เป็นปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะงาน) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทำให้รักงานและชอบงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์การบุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเอง จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. ผลการศึกษาความแตกต่างโดยการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ตามตัวแปร เพศอายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ภูมิฐานะ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน การใช้ภาษามลายูท้องถิ่น เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน สถานที่ตั้งของโรงเรียน การเกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิด การเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน และการมีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียน พบว่า

2.1 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีเพศต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เพศชายมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาสูงกว่าเพศหญิง ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคภูมิ ทับทิมรณยุทธ (2547) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจ

การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า เพศต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในปัจจุบันครูที่อยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่ว่าจะเป็นหญิงหรือเพศชายเมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีอายุต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นสูงกว่ากลุ่มอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิรชาติ เจริญศรี (2541) ได้ศึกษากำลังขวัญใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า อายุ ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญยมาศ ล้านมา (2542) ได้ศึกษากำลังขวัญในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในงานฝ่ายอำนวยการของกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ภาค 6 พบว่า อายุ ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุมีส่วนสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับประชาชน โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ปฏิบัติงานหรือบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชนหรือบริเวณเขตพื้นที่ปฏิบัติงานได้ดีกว่ากลุ่มอายุที่น้อยกว่าหรือมากกว่า 20 - 30 ปี เนื่องจากเป็นวัยที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดี โดยเฉพาะประชาชนในชุมชนที่ตนเองปฏิบัติงานทำให้เข้าใจกันได้ง่ายขึ้น

2.3 ครู ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีสถานภาพสมรสต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ครูที่มีสถานภาพโสด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพสมรสอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านงานที่ทำหาย ครูที่มีสถานภาพโสด มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ครูที่มีสถานภาพโสดมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของชยธร กิ่งสกุล (2543) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคภูมิ ทับทิมธณยุทธ (2547) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน

ตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูที่มีสถานภาพ โสดมีภาวะจิตใจที่มั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติ เมื่อประสบปัญหาต่างๆ จึงไม่ต้องกังวลมาก เนื่องจากยังไม่มีภาระที่จะต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพอื่นๆ

2.4 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีศาสนาต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูที่นับถือศาสนาอิสลามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่นับถือศาสนาพุทธ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของมณูญ จันทรสุข (2544) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนเสียมกัยและกันดารจังหวัดยะลา พบว่าศาสนาต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูที่นับถือศาสนาอิสลามและศาสนาพุทธในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ย่อมที่จะเข้าใจในวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติภารกิจส่วนตัวของแต่ละศาสนา เช่น ศาสนาพุทธเข้าวัด ฟังธรรม ศาสนาอิสลาม การละหมาดตามหลักของศาสนา ซึ่งแต่ละศาสนามีวัฒนธรรมเป็นของตนเองไม่มีการก้าวท้าวซึ่งกันและกัน จึงไม่มีความขัดแย้งกัน เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการลอบทำร้ายครูไม่ว่าครูจะนับถืออิสลามหรือศาสนาพุทธก็จะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักเช่นเดียวกันจึงส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

2.5 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีภูมิลำเนาต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่หรือนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ย่อมมีความเข้าใจและคุ้นเคยกับวิถีชีวิตของประชาชนในแถบที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อเปรียบเทียบกับเหตุการณ์ความไม่สงบในปัจจุบันส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งการผลวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญ สกุลพอง (2542) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนตามแนวชายแดนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่ต่างกันย่อมมีความเข้าใจและคุ้นเคยกับวิถีชีวิตของประชาชนในแถบที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อเปรียบเทียบกับเหตุการณ์ความไม่สงบในปัจจุบันส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภาคภูมิ ทับทิมรณยุทธ (2547) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า วุฒิทางการศึกษาต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.7 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของคมสันต์ วัฒนบารมี (2546) ได้ทำงานวิจัยเรื่องปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี นั้นส่วนใหญ่เป็นครูที่เข้ามาใหม่ ซึ่งมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยไม่กลัวต่อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น ย่อมส่งผลทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 6 ปี โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากอาจจะหวาดกลัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานน้อยลง

2.8 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชยธร กิ่งสกุล (2543) ได้ศึกษากำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า รายได้ที่ครูได้รับต่อเดือนถือเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตตลอดจนความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ประกอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงส่งผลทำให้ครูที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.9 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่ใช้ภาษามลายูท้องถิ่นต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมณูญ จันทรสุข (2544) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสียดภัยและกันดารจังหวัดยะลา พบว่า ความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสารซึ่งกันและกัน ระหว่างครูกับผู้ปกครองและนักเรียนกับครู โดยภาษาจะสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจ การใช้

ภาษามลายูท้องถิ่นควบคู่กับภาษาไทยในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะครูที่สามารถใช้ภาษามลายูในการสื่อสารกับผู้เรียนได้จะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจได้ดีขึ้น ส่วนครูที่ยังไม่สามารถใช้ภาษามลายูในการสื่อสารได้นั้น ปัจจุบันรัฐบาลมีการแก้ไขโดยการจัดอบรมสำหรับครูก่อนลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นครูที่มีความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นหรือครูที่ไม่สามารถใช้ภาษามลายูได้ไม่ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.10 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลามีเขตพื้นที่การปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านการบังคับบัญชา ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านงานที่ทำหาย ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 และสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านความเจริญเติบโต

และการพัฒนา ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 1 มีขวัญและกำลังใจในการสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และครูในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกียรติพันธ์ หนูทอง (2549) ได้ทำงานวิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่าสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการลอบทำร้ายครูในระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงานในบางพื้นที่ จึงส่งผลทำให้ครูที่อยู่ในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานที่เป็นพื้นที่เสี่ยงทำให้ขวัญและกำลังใจลดน้อยลง จากปัจจัยดังกล่าวส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.11 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่มีสถานที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสถานที่ตั้งของโรงเรียนตั้งอยู่นอกตัวเมืองมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวเมือง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านงานที่ทำหายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและงานที่ทำหาย พบว่า สถานที่ตั้งของโรงเรียนตั้งอยู่นอกตัวเมืองมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวเมือง สำหรับด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นมีสถานที่ตั้งของโรงเรียนตั้งอยู่นอกตัวเมืองมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานที่ตั้งของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในตัวเมือง ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ครองยุติ (2541) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเขื่อนในจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ระยะทางจากบ้านพักถึงโรงเรียนต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในตัวเมือง หรือสถานศึกษาที่ตั้งอยู่นอกตัวเมือง เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์ปัจจุบันในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากการลอบทำร้ายครูนั้น ไม่ได้คำนึงว่าสถานศึกษาจะอยู่ในตัวเมืองหรือนอกตัวเมืองก็มีการลอบทำร้ายเช่นเดียวกัน จึงส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.12 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลาที่เกิดเหตุการณ์กับคนใกล้ชิดต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยกย่องในความสำเร็จ กลุ่มพ่อแม่ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการยกย่องในความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มญาติพี่น้องและกลุ่มเพื่อนสนิทอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งผลการวิจัย

เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจุบันสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลทำให้ครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา เกิดความหวาดกลัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับคนใกล้ตัว ทำให้ครูบางครอบครัวขาดเสาหลักในการดูแลครอบครัว จึงส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

2.13 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา มีการเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบังคับบัญชา กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกลุ่มครูโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านงานที่ทำทนาย กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียนและสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น กลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกลุ่มครูที่ไม่มีเหตุการณ์ในโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และกลุ่มโรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเกิดเหตุการณ์ในโรงเรียน เช่น โรงเรียนที่ถูกลอบวางเพลิงหรือครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิง จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลทำให้ครูมีความรู้สึกไม่มั่นใจกับหน้าที่การทำงาน ซึ่งการเกิดเหตุการณ์กับครูในโรงเรียนที่ถูกลอบยิงจะส่งผลกระทบต่อในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะภาวะจิตใจ ทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ง่าย เนื่องจากเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใกล้ตัว จากปัจจัยดังกล่าวมีส่วนทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูลดน้อยลง

2.14 ครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา มีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานศึกษาที่มีเจ้าหน้าที่รักษาความสงบในโรงเรียนหรือบริเวณ

โรงเรียนในปัจจุบันนั้น ไม่ทำให้ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความหวาดกลัวจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นรายวัน ทำให้ครูบางพื้นที่ไม่มั่นใจกับการที่มีเจ้าหน้าที่เข้ามารักษาความสงบในโรงเรียน เนื่องจากหวังว่าจะเป็นกลุ่มเป้าหมายของกลุ่มโจรได้ง่ายขึ้น จากปัจจัยดังกล่าวไม่ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกัน

3. วิเคราะห์เนื้อหา คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา โดยนำเสนอเป็นภาพรวม ดังนี้

- 1) ปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติการเรียนการสอนได้
- 2) การลอบทำร้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายวัน
- 3) สวัสดิการช่วยเหลือน้อย เช่น ค่าเสี่ยงภัยสำหรับครูในพื้นที่เสี่ยง
- 4) การให้ค่าตอบแทนของครูอัตราจ้างไม่เท่าเทียมกันกับข้าราชการครู
- 5) ปัญหาการศึกษาของเด็กนักเรียนส่งผลทำให้เด็กๆ ขาดโอกาสพัฒนาทางการศึกษาให้ทัดเทียมกับเด็กภาคอื่น
- 6) ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนน้อย ทำให้เด็กๆ ขาดโอกาสพัฒนาทางการศึกษาให้ทัดเทียมกับเด็กภาคอื่น
- 7) ปัญหาด้านเวลาเรียนของเด็กนักเรียน ส่วนใหญ่นักเรียนขาดเรียน เวลาเรียนจึงไม่เพียงพอทำให้ไม่เข้าใจในบทเรียน
- 8) อุปกรณ์ทางการเรียนการสอน เช่น สื่อที่ทันสมัยหรือเทคโนโลยีเสริมทักษะยังมีไม่เพียงพอ
- 9) ปัญหาเกี่ยวกับการกระจายงานโดยทั่วไปในสถานศึกษายังไม่ทั่วถึง
- 10) ปัญหาเกี่ยวกับครุมีไม่เพียงพอทำให้ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น
- 11) งานที่ไม่ใช่หน้าที่ทางการสอนมีมากเกินไปจนเบียดเบียนเวลาสอนทำให้ปฏิบัติการสอนได้ไม่เต็มที่
- 12) ครูในพื้นที่เสี่ยงส่วนใหญ่จะมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความเครียด
- 13) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากการเดินทางมาทำงานระหว่างบ้านกับโรงเรียนไม่มีความปลอดภัย

ดังนั้นภาครัฐหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจของครูอย่างจริงจังเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปเป็นภาพรวม ดังนี้

1. ภาครัฐควรมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ
2. ครูที่ไม่ใช่คนในพื้นที่แต่ยังมีความมุ่งมั่นที่จะอยู่ในพื้นที่ต่อไป รัฐบาลน่าจะมีผลตอบแทน

ที่พิเศษ เช่น เงินพิเศษหรือการเลื่อนขั้นโดยอาศัยความเป็นพื้นที่พิเศษ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรวิเคราะห์ความเป็นจริงของคนทำงานจริงว่าสมควรหรือไม่ที่จะได้รับค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และค่าเลี้ยงดู ควรให้มีความเท่าเทียมกัน

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบรรจุพนักงานอัตราจ้างให้เป็นข้าราชการครูเพื่อความมั่นคงในการประกอบอาชีพที่แน่นอน

5. สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดหายานพาหนะในแต่ละจุดของโรงเรียนที่อยู่ไกลกับถนนใหญ่ โดยการมีรถรับส่งของโรงเรียนเพื่อความสะดวกและคล่องในการเดินทางของครู

6. ไม่ควรให้ครูในพื้นที่ทำงานในพื้นที่เพราะไม่ได้นำสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาในพื้นที่

7. รัฐบาลควรจัดหาอาวุธปืนราคาไม่สูงให้แก่ครูเพื่อป้องกันตนเองและทรัพย์สิน

8. รัฐบาลควรแก้ปัญหาในเรื่องการก่อการร้ายความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนใต้อย่างจริงจัง ปัจจุบันประชาชนตกเป็นเหยื่อเสียชีวิตไปจำนวนมาก ไม่รวมทรัพย์สินที่ต้องสูญเสียชีวิต จึงต้องการให้รัฐบาลช่วยแก้ปัญหาด้วยความจริงใจ

9. ควรมีจุดตรวจให้ถี่ขึ้นและให้มีการคุ้มกันระหว่างการเดินทางของครู โดยมีกำลังพลมาปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

10. หน่วยงานราชการควรให้ความจริงใจในการพัฒนาขวัญและกำลังใจของครูทุกคนที่อยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะพื้นที่เสี่ยงภัยและควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจโดยการมาพบปะพูดคุยบ้างเพราะโรงเรียนบางแห่งอยู่ห่างไกลความเจริญ

ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ภาครัฐควรมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพและควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเขตพื้นที่การศึกษายะลา มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจพิจารณาแก้ไขปรับปรุงและสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ในทุกๆ ด้าน เป็นการยกระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่สูงขึ้นและเมื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูดีขึ้น ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสัมฤทธิ์ผลจึงควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นโยบายและการบริหาร ในการปฏิบัติงานควรให้ครูทั้งหมดได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานและควรมีการติดตาม ประเมินผลให้เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นธรรมชาติ
  2. การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบและใช้เหตุผลในการตัดสินใจและ ผู้บังคับบัญชาควรมีการสั่งมอบงานอย่างชัดเจน
  3. สภาพแวดล้อมการทำงาน ควรจัดให้มีความเหมาะสมของปริมาณงานและครูควรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน
  4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานระหว่างกันให้มีความเป็นกันเอง โดยให้คำแนะนำในการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมความสามัคคี การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะ กรณีเกิดความขัดแย้ง ควรร่วมกันหาทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย
  5. ความมั่นคงและความปลอดภัย ควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
  6. ความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด
  7. การยกย่องในความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำชมเชยกยกย่องเมื่อครูทำงานประสบผลสำเร็จ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
  8. งานที่ท้าทาย ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาคูงานและศึกษาการทำงาน ของสถานศึกษาอื่นบ้าง และควรเปิดโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
  9. ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติ และควรได้รับการคัดเลือกให้ทำงานในระดับหัวหน้าเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของครู รวมทั้งสนับสนุนให้ครูได้มีการเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ
  10. ความเจริญเติบโตและการพัฒนา สถานศึกษาควรจัดแหล่งบริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการ เพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น
- ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ควรให้ความสำคัญกับทุกเรื่อง ไม่ควรเจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และควรมีความจริงใจที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ครูรู้สึกเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยประเมินผลหรือติดตามผลในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทุกปี เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาโครงสร้างองค์กรและปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และเพื่อเพิ่มมิติในการวิจัยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพิ่มขึ้น
3. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีขวัญและกำลังใจของครูในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนได้ตรงกับความต้องการ
4. การศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความปลอดภัยของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ปัตตานีและนราธิวาส

