

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ้ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุป ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ้ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ้ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตัวแปร คือ ตำแหน่ง ศาสนา รายได้ต่อเดือน ความสามารถในการใช้ภาษาแม่ท้องถิ่น เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ้ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในสถานการณ้ความไม่สงบแตกต่างกัน
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีศาสนาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในสถานการณ้ความไม่สงบแตกต่างกัน
3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในสถานการณ้ความไม่สงบแตกต่างกัน
4. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาแม่ท้องถิ่นต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในสถานการณ้ความไม่สงบแตกต่างกัน

5. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีเขตพื้นที่ การปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 3,973 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตร Yamane (1973 : 888 อ้างถึงในพ่องศรี วาณิชศุภวงศ์, 2546 : 100) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 363 คน และทำการสุ่มแบบง่ายโดยวิธี การจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตำแหน่ง ศาสนา รายได้ต่อเดือน ความสามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่น เขตพื้นที่ การปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี โดยประยุกต์ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีปัจจัยฮามซ์ – ปัจจัยของ Herzberg ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษา 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ระดับพฤติกรรมที่ต้องการวัด โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม จำนวน 363 ชุด ไปให้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยตรง และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายใน 20 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ
4. วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติตามที่ได้วางแผนไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการ จึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งเกี่ยวกับตำแหน่ง ศาสนา รายได้ต่อเดือน ความสามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่น เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์โดยแยกข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำมาหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอผลวิเคราะห์ลงในตาราง
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาคะแนนรวม คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผล

3. หาค่าการทดสอบที (t - test) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี จำแนกตามศาสนา ความสามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่น

4. หาค่าการทดสอบเอฟ (F - test) เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี จำแนกตามตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านความสำเร็จ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือและด้านสภาพการทำงาน สำหรับด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงปลอดภัย

เมื่อพิจารณารายด้านผลปรากฏ ดังนี้

1.1.1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ แม้จะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ แต่สถานศึกษาได้มอบหมายงานพิเศษให้ทำ ในวันหยุดราชการอย่างเหมาะสม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

1.1.2 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ถ้าเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติ ชาวบ้านจะให้ความคุ้มครองเป็นอย่างดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด

1.1.3 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ ด้านความมีสัมพันธภาพ โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่ ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ พอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนคนปัจจุบัน ถึงแม้จะเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ

1.1.4 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด คือ ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยอย่างเหมาะสม ถึงแม้ว่าในสถานการณ์ความไม่สงบ

1.1.5 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด คือ ในสถานการณ์ความไม่สงบ แต่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานยกย่อง ชมเชยเข้าพเจ้าต่อหน้าผู้อื่น เมื่อนำชื่อเสียงให้แก่สถานศึกษา

1.1.6 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด คือ ได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด ถึงแม้ว่าจะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ

1.1.7 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ต่ำสุด คือ ในสถานการณ์ความไม่สงบ แต่อาชีพครูมีโอกาสจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และก้าวหน้าทัดเทียมสาขาอื่น ๆ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี จำแนกตามตำแหน่ง ศาสนา รายได้ต่อเดือน ความสามารถใช้จ่ายยามลาหยุด ถูกลิ้น เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน

1.2.1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่นับถือศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่นับถือ ศาสนาพุทธมีขวัญและกำลังใจด้านความมั่นคงปลอดภัยต่ำกว่าครูที่นับถือศาสนาอิสลาม

1.2.2 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน สถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่ แตกต่างกัน ยกเว้น ขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ไม่สามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่น จะมี ขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย ต่ำกว่าครูที่สามารถใช้ภาษา มลายูท้องถิ่น

1.2.3 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจด้านความมี สัมพันธภาพ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน สูงกว่าพนักงานราชการและวิทยากรอิสลาม ส่วนวิทยากรอิสลามมีขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทนต่ำกว่าพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง สำหรับด้านความมีสัมพันธภาพ พบว่า ครูอัตราจ้างมีขวัญและกำลังใจด้านความมีสัมพันธภาพ ต่ำกว่าข้าราชการครู พนักงานราชการ และ วิทยากรอิสลาม

1.2.4 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และครูที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000- 20,000 บาท เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความสำเร็จ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ โดยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจ ต่ำกว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท และ 20,000 บาท ขึ้นไป ส่วนครูที่มีรายได้ต่อ เดือน 10,000 - 20,000 บาท มีขวัญและกำลังใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนต่ำกว่าครูที่มีรายได้

ต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป สำหรับด้านความสำเร็จ พบว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีขวัญและกำลังใจ ต่ำกว่าครูที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป

1.2.5 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 3 ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีขวัญและกำลังใจด้านสภาพการทำงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 สำหรับด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีขวัญและกำลังใจต่ำกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ส่วนด้านความมีสัมพันธภาพ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 สำหรับด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีขวัญและกำลังใจสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 3

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี จำแนกเป็นรายด้านจำนวน 7 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความมี

สัมพันธภาพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริพร ทองจินดา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครูสายผู้สอน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภิสรา แก้วสุวรรณรัตน์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตำแหน่งครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของ

พนักงานราชการตำแหน่งครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันนี้ ครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับสิทธิประโยชน์พิเศษ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ โดยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในด้าน 1) เสริมสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เกณฑ์เวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่และพิจารณาจากลักษณะของความเสี่ยง ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ และค่าตอบแทนพิเศษ 2) เสริมสร้างแรงจูงใจให้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญชายแดน การพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ การคัดเลือกเข้าสู่หลักสูตรอบรมกรณีพิเศษ สิทธิค่าเช่าบ้าน และการประกันชีวิตเป็นกรณีพิเศษ 3) เยียวยาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้เป็นกรณีพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 4) สร้างขวัญกำลังใจด้วยการพัฒนาบุคลากร อัตราจ้างทุกประเภทของหน่วยงาน และสถานศึกษาให้มีความมั่นคงทางราชการ โดยจัดการเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานราชการและ/หรือข้าราชการครู เมื่อมีคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนด 5) อุดหนุนค่าตอบแทนครูโรงเรียนเอกชนทุกประเภท ทั้งครูสอนวิสามัญและครูสอนศาสนา 6) จัดสวัสดิการ และสวัสดิภาพที่เหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยสูง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 26) ดังที่ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2546 : 292) ได้กล่าวไว้ การให้ขวัญ และกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นับเป็นวิธีการจูงใจให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ

ยิ่งขึ้น ซึ่งการให้ขวัญและกำลังใจจึงเป็นเสมือนเครื่องกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานจะได้มีพลังในการสร้างคุณดีและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด ในขณะที่ ระวีวรรณ เสวตามร (2540 : 84) ได้กล่าวถึง การให้ขวัญและกำลังใจ จะทำให้ผู้ได้รับมีความรู้สึกที่ดี ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ผู้มีขวัญและกำลังใจดีจะมีความรู้สึกอยากทำงาน อยากทำคนให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จ และให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับกลุ่มเป็นอย่างดี เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความภาคภูมิใจในองค์กรทำให้เป็นผลดีทั้งต่อบุคคลและหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยได้อภิปรายดังนี้

1.1 ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูให้ความสำคัญในด้านสภาพการทำงาน โดยสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่เป็นมิตรและเป็นกันเอง มีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน มีวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และปริมาณงานมีความสอดคล้องกับชั่วโมงในการทำงาน ดังที่ Carvell (1970 อ้างถึงใน พงศ์ ทรดาล, 2534 : 100-402) ได้กล่าวว่า สภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความสะอาด ความมีระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เครื่องมือเครื่องจักรมีพอสำหรับการทำงาน อุณหภูมิพอเหมาะ การถ่ายเทอากาศดี ฯลฯ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีส่วนส่งเสริมทำให้คนงานมีขวัญในการทำงานดี

1.2 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิमित ชยกิจ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร ทองจินดา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองนราธิวาส ผลการวิจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ส่วน โรสณา โต้ะนิเต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยด้าน ความมั่นคงและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ กำลังปฏิบัติ แต่ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขณะปฏิบัติงาน ระหว่างการเดินทางไป และกลับจากการปฏิบัติงานนั้น มีขวัญและกำลังใจต่ำ เพราะต้องเผชิญกับเหตุการณ์รุนแรงใน พื้นที่ไม่เว้นแต่ละวัน ทำให้ครูเผชิญกับภาวะความเครียด ความกลัว ความหวาดระแวงที่อาจเกิด ขึ้นกับชีวิต ถึงแม้ว่าครูได้รับการช่วยเหลือจากชุดคุ้มครองครู และได้รับการดูแลจากหน่วยงานอื่น เช่น สมาพันธ์ครูภาคใต้ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ก็ตาม ปัญหา เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึก ขวัญและกำลังใจของครูเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ Davis (1962 อ้างถึง ใน วิชัย แหวนเพชร, 2548 : 118) ได้กล่าวว่า ขวัญ เป็นภาวะของจิตใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล โดยภาวะของจิตใจเกิดจากสถานการณ์ที่อยู่รอบ ๆ ตัว สภาพแวดล้อมและสภาพจิตใจ ของบุคคล แล้วแสดงออกในทางอารมณ์ ความคิด ความตั้งใจ ความรักงาน และมีสมาธิ เป็นต้น ขวัญของบุคคลย่อมมีสภาพเปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ของ Maslow (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 109) ได้กล่าวถึง ความต้องการความ มั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการในขั้นที่สอง ซึ่งคนมีความ ต้องการความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน เช่น มีความเป็นอยู่ปลอดภัย ไม่มีอันตรายจากโจรผู้ร้าย ไม่มีการทำร้าย การคุกคาม เสี่ยงภัย ทำให้ได้รับความเจ็บปวด อันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีหน้าที่การงาน รายได้ที่มั่นคง สม่ำเสมอ มีสวัสดิการ มีบำเหน็จบำนาญ การบริหารงานด้วยการสร้างความรู้สึกละวางเกรงกลัว แต่เป็น ความรู้สึกสบายใจ ปลอดภัย และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นที่จะถูกปลดออก จากงานโดยไม่มีเหตุผล หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งหมายถึงพนักงานทุกคนรู้สึกว่ามี หลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในหน้าที่การงาน

1.3 ด้านความมีสัมพันธภาพ ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความ ไม่สงบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิมิต ยศกิจ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเสี่ยงภัยในสามจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา กังวาลวิจิตรกุล (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนูญ จันทร์สุข (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยและกันดาร จังหวัดยะลา ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานต่อนกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันด้านการทำงาน มีความสนิทสนม กลมเกลียวกัน และในระหว่างกลุ่มของครูนั้น สามารถที่จะสื่อสารกันได้ ทำให้บรรยากาศในการทำงานระหว่างกันมีความเป็นกันเอง โดยให้คำแนะนำในการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในหมู่คณะ มีความขัดแย้งกันน้อย ดังนั้นขวัญมีความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการบริหารที่สำคัญจะต้องให้ได้ทั้งผลงาน และได้นำใจคนงานที่มีความรัก ความสามัคคี และให้มีขวัญที่ดี การที่บุคคลองค์การ หรือหน่วยงานนั้นมีขวัญดี ย่อมทำให้คนงานนั้นแสดงออกในความรัก ความศรัทธาและพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Katz และ Vroom (1973 อ้างถึงใน พงศ์หรรดาล, 2534 : 96) ได้สรุปว่า ผลผลิตของคนงานมากหรือมีประสิทธิภาพ เกิดจากมีขวัญดีของพนักงาน และผลผลิตไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญ แต่ผู้บริหารก็จะพยายามให้พนักงานมีขวัญดี โดยให้กำลังใจ ให้ความร่วมมือกับพนักงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่มากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้พนักงานก็จะให้ความร่วมมือตอบเช่นกัน เช่น มีการประสานงาน พยายามตั้งใจศึกษา กุฎระเบียบ มีเจตคติที่ดี มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ทำงานกันอย่างอดทน ขะมักเขม้น สนุกสนาน และสมานฉันท์กลมเกลียวกันอย่างดี สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องการและอยากให้เกิดขึ้นเป็นอย่างยิ่ง และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 109) ซึ่งได้กล่าวถึงความต้องการความผูกพัน หรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) หรือ ความต้องการด้านสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ก็จะพัฒนาความต้องการ

ความรักจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกของกลุ่ม ของครอบครัว ต้องการได้รับความใส่ใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อน การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความรัก ความอบอุ่น จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความหวังใจ ดูแล ช่วยเหลือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการดังกล่าว การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การให้พนักงานได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ดังที่ Davis (1962 อ้างถึงใน วิชัย แหวนเพชร, 2548 : 118) ได้กล่าวถึง ลักษณะท่าทาง และบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างาน ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างกันของผู้บังคับบัญชาและพนักงานมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญให้เกิดขึ้น และส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 111) ในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคล ที่จะไม่มีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

1.4 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณืความไม่สงบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนูญ จันทร์สุข (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสี่ยงภัยและกันดารจังหวัดยะลา ผลการวิจัยด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริพร ทองจินดา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำงานวิจัย เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองนราธิวาส ผลการวิจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิमित ยศกิจ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเสี่ยงภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) ผลการวิจัยด้านสวัสดิการของหน่วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รอมือลี มัสกอดตอ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวสันต์ พลั้วพันธ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มุลินธิ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ผลการวิจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภิสรา แก้วสุวรรณรัตน์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตำแหน่งครูอาสาสมัคร การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยด้านค่าจ้างเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ครูได้รับมีความสอดคล้องกับระดับการศึกษา และความสามารถของครู แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เครื่องอุปโภค บริโภค และปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำรงชีพสูงขึ้นหลายเท่าตัว ซึ่งรายได้ของครู ได้แก่ ข้าราชการครู พนักงานราชการ วิทยากรอิสลาม และครูอัตราจ้าง มีน้อยเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงภัย สวัสดิการอื่น ๆ ได้รับน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต รายได้กับรายจ่ายไม่มีความสมดุลกัน ประกอบกับความเสี่ยงต่อการก่อความไม่สงบในพื้นที่ ซึ่งเป็นอันตรายต่อตนเองและครอบครัวมีมาก ความเครียดทางอารมณ์ ขั้นตอนการได้มาซึ่งสวัสดิการยุ่งยาก ค่าเช่า ชำบซ้อน สิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับก็ล่าช้า ไม่เป็นไปตามสิทธิ์ที่ควรได้รับ ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนต่ำ ดังที่ Carvell (1970 อ้างถึงใน พงศ์ ทรดาล, 2534 : 100-402) ได้กล่าวว่า ผลตอบแทนที่คนงานพึงได้รับ ถ้าองค์กรใดองค์กรหนึ่ง มีผลตอบแทนที่ดี เช่น เมื่อเกษียณก็มีเงินบำเหน็จบำนาญ การลาพักผ่อนประจำปีก็ได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือจ่ายเงินชดเชยให้เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน มีการประกันภัยให้กับตนเอง จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ หรืออื่น ๆ ที่เป็นค่าตอบแทน เป็นต้น ก็จะทำให้คนงานในองค์กรนั้นเป็นบุคคลที่มีกำลังขวัญดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 109) ได้กล่าวว่า ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกายสุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่าง ๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรค และการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าวอาจจะ

ออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนหรือการจัดสวัสดิการ และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 111) ในความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

1.5 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณความไม่สงบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย ด้านการยกย่องในความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชยธร กิ่งสกุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลั้งขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่าจะมีเหตุการณ์ความไม่สงบ ผู้บริหารรับรู้ และยอมรับในความสำเร็จของครู และรับผิดชอบร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู เมื่อครูนำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย ให้ความเชื่อถือ และศรัทธาในตัวครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 109) ได้กล่าวว่า ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้ การจูงใจพนักงานประเภทนี้ จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการหรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถ และให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ผู้บริหารอาจพิจารณามอบหมายงานการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมอบหมายให้เป็นตัวแทนองค์การไปเข้าร่วมประชุม เป็นต้น การกระทำดังกล่าวแสดงว่าผู้บริหารไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และเชื่อมั่นว่าพนักงานสามารถทำได้ดี และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 112) ได้กล่าวถึง ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมี

ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของ Maslow คือ ความต้องการการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จ

1.6 ด้านความสำเร็จ ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รอมือลี มัสกอดอ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ผลการวิจัยด้านความสำเร็จของการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกียรติพันธ์ หนูทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน แม้ว่าจะมีสถานการณ์ความไม่สงบ เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติ และตรงกับความรู้ ความสามารถ ครูจึงมีความยินดีปฏิบัติราชการในอาชีพนี้จนกว่าจะเกษียณ จึงทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในด้านความสำเร็จสูง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 109) ได้กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ ซึ่งความต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในสิ่งที่ตนหวังหรือต้องการ ผู้บริหารจงใจพนักงานให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการพนักงานดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น

1.7 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ต่วน โรสณา โตะนิเต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา ผลการวิจัยด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนุญ จันทร์สุข (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสียงก๊อและกันดารจังหวัดยะลา ผลการวิจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมหรือร่วมประชุมทางวิชาการ เพื่อให้มีความรู้และทักษะมากขึ้น และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูมีโอกาสก้าวหน้า สร้างชื่อเสียงและเป็นเกียรติให้กับโรงเรียนและตนเอง นอกจากนี้สถานศึกษาจัดแหล่งบริการทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู ทำให้ครูมีโอกาสได้รับการพิจารณาผลงาน ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งเงินเดือน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างทัดเทียมสาขาอื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 111) ได้กล่าวว่า ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 112) ได้กล่าวถึง ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factor) ว่าปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชยกยกย่อง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นสูงขึ้นไป โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก เป็นต้น ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิดในด้านดี ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของทฤษฎีความต้องการของ Maslow คือ ความต้องการการยกย่องนับถือ และต้องการความสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานการณ์ความไม่สงบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวนตามตัวแปร คือ ตำแหน่ง ศาสนา รายได้ต่อเดือน ความสามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่น เขตพื้นที่การปฏิบัติงาน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีป สังข์แก้ว (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสถานการณ์ความไม่สงบ กรณีศึกษา : จังหวัดปัตตานี พบว่า ตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานตอกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง) พบว่า ตำแหน่งต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ตำแหน่งของครูแตกต่างกัน ทำให้ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านความมีสัมพันธภาพ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนต่ำสุด โดยเฉพาะครูอัตราจ้าง และวิทยากรอิสลาม มีขวัญและกำลังใจทั้งสองด้าน ที่ต่ำกว่า ข้าราชการครูและพนักงานราชการ เนื่องจากตำแหน่ง หน้าที่ไม่มั่นคง ทำให้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน อยู่ในระดับต่ำตามไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ บุคลากรในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันและสร้างความมีส่วนร่วมในงาน ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนนั้น ภาครัฐควรเพิ่มด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เช่น ค่าเลี้ยงชีพสำหรับครูในพื้นที่เสี่ยง ควรให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี มีผลงานดี หรือ บุคลากรที่ช่วยเหลือโรงเรียน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังที่ บรรยงค์ โตจินดา (2542 : 193) ได้กล่าวว่า วิธีการสร้างขวัญและกำลังใจ มีวิธีการให้เลือกใช้หรือถ้าใช้ได้ทั้งหมดจะยิ่งดี ได้แก่ 1) สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 2) ให้สิทธิประโยชน์แก่พนักงานเพิ่มขึ้นตามสมควรแก่เหตุผล 3) ให้ความเชื่อถือ และสร้างความมั่นคงทางจิตใจและอารมณ์ โดยเฉพาะความมั่นคงของกิจการและหน้าที่การงานของพนักงานให้ เขามองเห็นอนาคต 4) ใช้รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเปิดและสร้างความมีส่วนร่วมในงาน 5) สร้างสัมพันธภาพที่ดีในทุกระดับของสมาชิกในองค์กร ให้พวกเขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร เพราะทุกคนคิดว่า “คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก” 6) ติดตามดูแลทุกข์-สุข ของพนักงาน เท่า ๆ กับติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานอย่างมีคุณธรรม เพราะใช้ระบบคุณธรรมไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ 7) ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นผู้ใหญ่ที่เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้เขาได้

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีศาสนาต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่นับถือศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วนโรสณา โตะนิเต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ จันทร์สุข (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเลี้ยงภัยและกันดารจังหวัดยะลา พบว่า ศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีป สังข์แก้ว (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสถานการณ์ความไม่สงบ กรณีศึกษา : จังหวัดปัตตานี พบว่า ศาสนาต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูที่นับถือศาสนาพุทธและครูที่นับถือศาสนาอิสลาม ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี มีความเข้าใจในวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นที่ตนเองปฏิบัติงานเป็นอย่างดี รวมทั้งการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการปฏิบัติภารกิจ ส่วนตัวของแต่ละศาสนา เช่น ศาสนาพุทธเข้าวัด ฟังธรรม ศาสนาอิสลาม การละหมาดตามหลักของศาสนา ซึ่งแต่ละศาสนามีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ไม่มีการก้าวท้าวซึ่งกันและกัน จึงไม่มีความขัดแย้งกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิमित ยศกิจ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของครูประถมศึกษาในโรงเรียนเลี้ยงภัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากรายได้ที่ครูได้รับต่อเดือน ถือเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต แต่ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพปัจจุบัน เนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้น ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ครูที่มีรายได้ที่ครูได้รับต่อเดือนต่ำ

มีขวัญและกำลังใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนต่ำด้วย ตลอดจนความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ประกอบกับปัญหาที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงส่งผลให้ครูที่มีรายได้ที่ได้รับต่อเดือนต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังที่ Carvell (1970 อ้างถึงใน พงศ์ ทรดาล, 2534 : 100-402) ได้กล่าวว่า ผลตอบแทนที่คนงานพึงได้รับ ถ้าองค์กรใดองค์กรหนึ่ง มีผลตอบแทนที่ดี เช่น เมื่อเกษียณก็มีเงินบำเหน็จบำนาญ การลาพักผ่อนประจำปีก็ได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือจ่ายเงินชดเชยให้เมื่อเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน มีการประกันภัยให้กับตนเอง จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ หรืออื่น ๆ ที่เป็นค่าตอบแทน เป็นต้น ก็จะทำให้คนงานในองค์กรนั้นเป็นบุคคลที่มีกำลังขวัญดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 109) ได้กล่าวว่า ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อนนอนหลับ ขับถ่าย ความต้องการทางเพศ คนจำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองด้านร่างกายอย่างเพียงพอ จากนั้นจึงจะเริ่มความต้องการในขั้นต่อไป เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านนี้ องค์กรจึงต้องอาศัยการจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเพื่อให้ร่างกาย สุขสบาย เช่น อาหาร เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้ต่าง ๆ บ้านพักที่อยู่อาศัย การได้รับการเยียวยารักษาโรคและการมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะอนามัย การตอบสนองดังกล่าว อาจะออกมาในลักษณะของตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทน หรือการจัดสวัสดิการ และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541 : 111) ในความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิต เป็นความต้องการได้รับการตอบสนองทางกาย กล่าวคือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินเพิ่มพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีความสามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่นต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ความไม่สงบ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วนโรธนา โต้ะนิเต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด

ยะลา พบว่า ความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่เข้าใจในภาษาที่ใช้ในการสื่อสารซึ่งกันและกัน ระหว่างครูกับผู้ปกครองและนักเรียนกับครู โดยภาษาเป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจ การใช้ภาษามลายูท้องถิ่นควบคู่กับภาษาไทยในการปฏิบัติงานใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ จึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะครูที่สามารถใช้ภาษามลายูท้องถิ่นในการสื่อสารกับผู้เรียนได้ จะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจได้ดีขึ้น ส่วนครูที่ยังไม่สามารถใช้ภาษามลายูในการสื่อสารได้นั้น ปัจจุบันรัฐบาลมีการแก้ไข โดยการจัดอบรมสำหรับครูก่อนลงพื้นที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นครูที่มีความสามารถในการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นหรือครูที่ไม่สามารถใช้ภาษามลายูได้ไม่ส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ที่มีเขตพื้นที่การปฏิบัติงานต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณืความไม่สงบแตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในสถานการณืความไม่สงบ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วน โรสณา โต้ะนิเต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า เขตพื้นที่การปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการลอบทำร้ายครูในระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงานในบางพื้นที่ จึงส่งผลทำให้ครูที่อยู่ในเขตพื้นที่การปฏิบัติงานที่เป็นพื้นที่เสี่ยงมีขวัญและกำลังใจลดน้อยลง จากปัจจัยดังกล่าวส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันแก่พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างและวิทยากรอิสลาม โดยบรรจุให้เป็นข้าราชการครู เพื่อความมั่นคงในอาชีพ ส่วนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

นั้น รัฐบาลควรแก้ปัญหาในเรื่องการก่อการร้ายความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างจริงจัง

1.2 สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ควรจัดอบรมการใช้ภาษามลายูท้องถิ่นแก่ครู เพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินชีวิตในพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยประเมินผล หรือติดตามผลในเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูทุกปี เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเพื่อพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพในด้านสภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยของครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจกับคุณภาพชีวิตของครูในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

Prince of Songkla University
Pattani Campus