



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึก และพัฒนาอาชีพ
ราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

Morale in the Performance of Personnel in Thai People's Occupational
Training and Development Center in the Northern Region

อรวีร์กร มีมา

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2566

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ
Morale in the Performance of Personnel in Thai People's Occupational
Training and Development Center in the Northern Region

อรวีร์กร มีมา

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก
ปีการศึกษา 2566



ชื่อเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทย
บริเวณชายแดนในภาคเหนือ
ผู้วิจัย นางสาวอรรวิกร มีมา
ชื่อปริญญา ศีศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฎา สีสุมภู)

..... กรรมการ
(ดร.อินทรา มุงเมือง)

..... กรรมการ
(ดร.จารุวรรณ นาดัน)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตน์ชัยศิลป์)

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก อนุมัติให้รายงาน
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา

..... คณบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระ พันธุ์งาม อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัย ศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไข ข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดี ขอขอบพระคุณ ดร.อินทิรา มุงเมือง นายธนัญชกร บุศย์คำ นางวนิดา วิเศษวงษา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณบุคลากรศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์ และ เชียงราย ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณบิดา มารดาครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ วางรากฐานแก่ผู้วิจัย และท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งนี้

อรวีร์กร มีมา

ชื่อเรื่อง	: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ
ผู้วิจัย	: นางสาวอรรวีกร มีมา
ชื่อปริญญา	: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ .ดร.พีระ พันธุ์งาม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งฤดี รัตนชัยศิลป์
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: 2566
สถาบัน	: สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประชากร คือ บุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ จังหวัดอุตรดิตถ์ 45 คน และจังหวัดเชียงราย 52 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า F-testหรือวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ, บุคลากร, ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนภาคเหนือ, จังหวัดอุตรดิตถ์ และ จังหวัดเชียงราย.

Title	: Morale in the Performance of Personnel in Thai People's Occupational Training and Development Center in the Northern Region
Author	: Miss. Onraweeakon Meema
Degree	: Master of Education (Educational Administration)
Advisor	: Asst.prof. Dr.Peera Panngam
Co-Advisor	: Asst.prof. Dr.Rungruedee Ratchaisin
Graduated Year	: 2566
Institute	: Pacific Institute of Management Science

Abstract

Research on morale in the performance of personnel in Thai people's vocational training and development centers in the border area in the northern region. have a purpose To study the level of morale in the performance of personnel in training and vocational development centers for Thai people in the border area in the northern region. and to compare the morale in the performance of personnel in training and vocational development centers for Thai people along the border in the northern region, classified by gender, educational background, work experience. The population is personnel in training and vocational development centers for Thai people along the border in the northern region. Academic year 2023, 2 locations: Uttaradit Province, 45 people and Chiang Rai Province, 52 people, totaling 97 people, using a questionnaire. It is a tool for collecting data. Statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation, t-test, and F-test or one-way analysis of variance (One-Way ANOVA).

The results of the research found that the morale level in the performance of personnel in the Thai Citizens Vocational Training and Development Center in the border area in the northern region in all 5 areas was overall at a high level and when considered in each area it was found that It is at a high level in every aspect. The side with the highest average is The next aspect of success in work is Relationship with co-workers and security and the mean side The least is Career advancement and welfare and compensation

The results of comparing the morale level in the performance of personnel in the Thai Citizens Vocational Training and Development Center in the border area in

the northern region, classified by gender, educational background, and overall work experience, were not different in each area.

Keywords: morale, personnel, Thai people's training and vocational development center in the northern border area, Uttaradit Province and Chiang Rai Province.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
3.1 ประชากร.....	28
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	32
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	43
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	43
5.2 อภิปรายผล.....	45
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้.....	49
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	46
ภาคผนวก.....	54
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	61
ประวัติผู้วิจัย.....	63

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 โครงสร้างการบริหารงาน.....	18
2.2 ตารางแสดงจำนวนตำแหน่งของบุคลากร.....	19
2.3 ตารางแสดงจำนวนระดับการศึกษาของบุคลากร.....	19
2.4 ตารางแสดงบุคลากร.....	22
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	33
4.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือจำแนกตามภาพรวมและรายด้าน.....	34
4.3 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านสวัสดิการแก้ตอบแทน.....	35
4.4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	36
4.5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	37
4.6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	38
4.7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย.....	39
4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามเพศ.....	40
4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา..	41
4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	42

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิด.....	4

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกื้อกูลในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการ ทางการศึกษาที่มีจำนวนมาก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคล ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในที่สุด จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีขวัญและกำลังใจที่ดี สิ่งเหล่านี้ล้วน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กรเพราะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หลายประการ ปรียาพร วงศอนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในแนวทางเดียวกันว่า คำว่า “ขวัญและ กำลังใจ” ทางการศึกษาได้เข้ามาและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหาร ตระหนักดีว่าทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ คน เพราะคนเป็นผู้ทำให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ บุคคลที่มีขวัญดีจะมีพฤติกรรม เช่น มีความกระตือรือร้นที่จะร่วมทำงาน อยู่ในระเบียบวินัยและเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับ มีแรงจูงใจและความสนใจในงานอย่างมาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่าย่ำแย่ไม่น่าพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน อาทิเช่น การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองน้อย ไม่รักศรัทธาต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชาไม่ทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครูสิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจ ก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายกฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตรงกันข้ามหากครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ริฟอรรถ ยะโกะ, 2564) ดังนั้นขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือเป็นสถานศึกษาในราชการบริหารส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน (ปัจจุบันสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) มีบทบาทหน้าที่เป็นศูนย์พัฒนาวิชาการงานอาชีพ สำหรับประชาชนตามแนวชายแดน พื้นที่บริเวณชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมักจะเกิดปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น ภัยสงครามที่เกิดขึ้นกับประเทศเพื่อนบ้าน ความล่าช้าในการศึกษาการประกอบอาชีพตลอดจนปัญหายาเสพติด การคมนาคมที่ไม่สะดวก สวัสดิการและค่าตอบแทนที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาที่ได้รับ และประสบกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บุคลากร โครงสร้างการทำงานและตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งประเด็นต่างๆ ข้างต้นเป็นเหตุให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าเป็นเช่นนี้ต่อไป ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายและองค์กรก็ไม่มีพัฒนาที่ดีต่อไป

ผู้วิจัยสนใจศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านต่างๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ) ของเฮร์ซเบิร์ก (1975: 113) เนื่องจากมีบริบทที่คล้ายคลึงกับการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในเฉพาะ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 5) ด้านความมั่นคงปลอดภัย

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

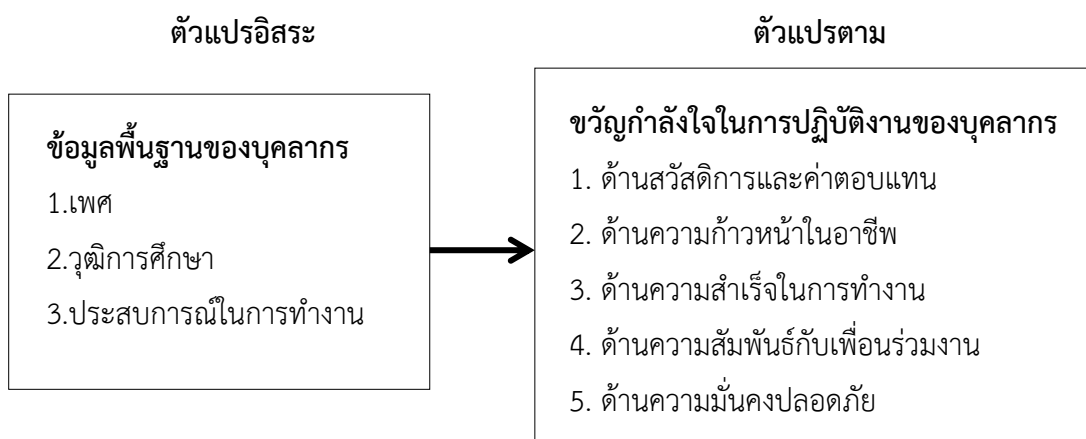
ศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ จังหวัดอุตรดิตถ์ 45 คน และจังหวัดเชียงราย 52 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

- 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
- 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ คือ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตาม ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1975: 113) ใน 5 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

1.6.2 หน่วยงานและสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือไปพัฒนาได้

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ขวัญกำลังใจของบุคลากร หมายถึง สภาวะจิตใจหรือความรู้สึก ตลอดจนทัศนคติ ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรที่มีผลต่อการทำงาน และความเชื่อมั่น มุ่งมั่นที่จะตั้งใจทำงานในองค์กร

1.7.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง สภาพความรู้สึกและท่าทีที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งสามารถวัดค่าของตัวแปรนี้ได้ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง เพื่อเป็นการรายงานระดับของขวัญกำลังใจของตนเองออกมา โดยกำหนดขอบเขตของ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานการวิจัยครั้งนี้ ออกเป็นองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากร หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะการณปัจจุบัน สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ การดำเนินการเปิดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรมีความสะดวกรวดเร็ว เป็นต้น การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น สวัสดิการที่ได้รับมีความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ตลอดจนการชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร หมายถึง ความเจริญเติบโตในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เกิดจากความตั้งใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ เป็นผลทำให้ได้ส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีมีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็ถือว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และมีความยินดีที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ผลการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนอย่างสม่ำเสมอถือเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานเช่นกัน

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ให้มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง จะช่วยผลักดันให้เกิดความสามัคคี ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม นำมาซึ่งการผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้เป็นที่รักใคร่ สามารถปฏิบัติได้ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน เคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและมีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน

5) ด้านความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงของอาชีพในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ การมีหลักประกันความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่ การดำรงชีพ การคุ้มครองและการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.7.3 บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครูประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พนักงานราชการ ลูกจ้างเหมาบริการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่การเกษตร เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่ธุรการ คนสวน และแม่บ้าน

1.7.4 ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนภาคเหนือ หมายถึง ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์ ตั้งอยู่เลขที่ 102/3 หมู่ 3 ตำบลหาดสองแคว อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.7.5 ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย ตั้งอยู่เลขที่ 1 หมู่ 6 ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานความคิดนำไปสู่กรอบแนวคิดและประกอบการศึกษาวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ
- 2.2 ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจ
- 2.3 บริบทของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ลูกวิธินั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีที่มีความเหมาะสมกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งแต่ละทฤษฎีมีละเอียด ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

เฮิร์ซเบิร์ก (1959) ได้ศึกษาและทดลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัย 2 ประการ ซึ่งมีความแตกต่างกันและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ดังนี้

1) เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจต่อการทำงานของตน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factor)

2) การที่ผู้ปฏิบัติงานพูดถึงความพอใจในการทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยนี้ว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor) กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก และปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจเป็นแรงจูงใจภายในมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานซึ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพการณ์ทำงาน ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

- เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากภาระงานตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งเป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงานในหน่วยงาน

- โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งแล้วยังหมายความรวมถึงการได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความสามัคคีสามารถที่จะทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

- สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพและตำแหน่งที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับและการนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

- นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ มีนโยบายเพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน

- สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงเครื่องมืออื่น ๆ ของงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เป็นต้น

- ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีส่วนตัว อันเป็นผลมาจากงานในหน้าที่ที่ได้รับ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานสถานที่ใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและเกิดความไม่พอใจกับงานในสถานที่ใหม่

- ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงและความยั่งยืนของการทำงานต่ออาชีพและความมั่นคงขององค์กร

- วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานให้ดำเนินไปด้วยดีและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

2) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ หมายถึง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบทำงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้

- ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี เมื่อได้เห็นผลความสำเร็จของงานจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

- การได้รับการยอมรับนับถือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถและการทำงาน ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลทั่วไป

- ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ท้าทายน่าสนใจ หลากหลาย ทำทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

- ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ มีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมใกล้ชิด ตลอดจนการมีอิสระในการทำงาน

- ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้จากการอบรม สัมมนา ศึกษาค้นคว้าและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะวิชาชีพ

สรุปทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบิร์กเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือ ปัจจัยค่าจูน ที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานหากความต้องการทั้งสองปัจจัยได้รับการตอบสนองไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจในการทำงานและในขณะเดียวกันถึงแม้จะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสูงสุดอยู่ดี

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานข้างต้นนี้เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยมีความสนใจที่จะเลือกใช้กรอบแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ) ของเฮิร์ชเบิร์ก (1975 : 113) เนื่องจากมีบริบทที่คล้ายคลึงกับการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 2) ด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านความมั่นคงปลอดภัย เนื่องจากมีความเหมาะสมกับขอบเขตพื้นที่ รวมถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนตามรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทุกคนต้องทำงานให้มีรายได้เพื่อเลี้ยงตนและครอบครัว ฉะนั้นการทำงานจึงต้องมีผลตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ดำรงชีพอยู่ได้ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทน ดังนี้ สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ในความดีของผู้ปฏิบัติงานโดยการให้บำเหน็จความดี เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ชมเชยหรือให้รางวัลเป็นพิเศษ หากมีการทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานประการใดก็ตามควรมีการลงโทษตามสมควรแก่กรณี ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับสัดส่วนกันระหว่างแรงงานกับค่าจ้างเมื่อเกิดอุบัติเหตุก็จ่ายเงินชดเชยให้อย่างยุติธรรม เป็นการสร้างความรู้สึที่ดีและพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ได้กล่าวถึงความหมายของสวัสดิการและค่าตอบแทนอาจมาในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ รายได้ ประกันสังคม บำเหน็จ บำนาญ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับอย่างเพียงพอและเป็นธรรม ทั้งนี้อาจรวมไปถึงความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน การได้รับความคุ้มครองจากองค์กร เพื่อการดำรงชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ ผลประโยชน์ของเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งบุคคลพึงจะได้รับ ค่าตอบแทนจากการทำงานพิเศษต่าง ๆ รวมถึงการปรับเงินเดือน การให้โบนัสประจำปีเพิ่มขึ้นเพื่อความเพียงพอของรายได้ต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะการณปัจจุบัน สามารถดำรงชีพเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ การดำเนินการเบ็ดลัทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรมีความสะดวกรวดเร็ว เป็นต้น การได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น สวัสดิการที่ได้รับมีความเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นในองค์กร โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ตลอดจนการชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี

2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้เป็นผลให้ได้รับการพัฒนาส่งผลให้บุคคลมีความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้ ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเจริญเติบโตและการพัฒนาว่าเป็นการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้น การได้รับโอกาสจากการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่ รวมไปถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้ กล่าวถึงความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งจัดเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการศึกษาต่อหรือดูงาน ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เมื่อบุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จก็ย่อมต้องการการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานก็จะเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความเจริญเติบโตในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เกิดจากความตั้งใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การเลื่อนตำแหน่งจากการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ผ่านการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ เป็นผลทำให้ได้ส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ และเกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

3) ด้านความสำเร็จ

การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตทำให้เกิดความภาคภูมิใจเมื่อบรรลุผลสำเร็จของการใช้ชีวิต ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำเร็จ ดังนั้นความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตนเองได้รับผลประโยชน์เป็นการตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น ทั้งนี้อาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน ความหมายของความสำเร็จในการทำงานเป็นผลจากการทำงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและตนเองที่ได้กำหนดไว้ ความพึงพอใจในประสิทธิผลจากการทำงานในองค์กรและความสำเร็จในการ

แก้ไขจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ บทบาทของผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนเองก็ได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้นอาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน บุคคลที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ รู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตน ทำงานอย่างมีขั้นตอน มีเป้าหมาย และสามารถที่จะเข้าถึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความสำเร็จ หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ก็ถือได้ว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และมีความยินดีที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณ การทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ผลการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนอย่างสม่ำเสมอถือเป็นการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเช่นกัน

4) ด้านความมีสัมพันธภาพ

เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน หากมีการสานสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นการจูงใจให้เกิดความร่วมมือและร่วมใจในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้ามหากเพื่อนร่วมงานไม่ลงรอยกันการทำงานจะขาดความร่วมมือและอาจทำให้องค์กรประสบความล้มเหลว หลักการของการสร้างสัมพันธภาพที่ดี คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความจริงใจ ให้เกียรติกันและกัน ยกย่องชมเชย เมื่อมีโอกาสให้ความช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานนั้น จะทำให้คนเรามีความสุขในการทำงาน ปัจจัยของการมีสัมพันธภาพ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส รู้จักสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นไปอย่างฉันทมิตร มีการปรึกษาหารือกันกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ มีความสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ความหมายของความมีสัมพันธภาพ เป็นการสานสัมพันธ์ที่เป็นมิตรต่อกัน ก่อให้เกิดความเป็นกันเองในการทำงาน มีความไว้วางใจต่อกัน มีความเข้าใจอันดีต่อกัน การมีสังคมที่เคารพซึ่งกันและกัน การมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี รวมถึงการมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน

ดังนั้น จึงสรุปว่า ความมีสัมพันธภาพ หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ให้มีความสนิทสนมและเป็นกันเอง จะช่วยผลักดันให้เกิดความสามัคคีก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม นำมาซึ่งการผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้เป็นที่รักใคร่ สามารถปฏิบัติได้ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อประสบปัญหาใน

การปฏิบัติงาน เคารพนับถือกันซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ การยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ดีและ มีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรียนรู้ร่วมกัน

5) ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

ทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่ง ๆ เป็นไปได้อย่างยาวนาน トラバที่ยังมีแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน เพราะนั่นหมายถึงการมีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความมั่นคงและปลอดภัย ดังนี้ ความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของผู้สอนที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพความยั่งยืนของวิชาชีพ ความมั่นคงขององค์กร ความมีชื่อเสียงขององค์กร ตลอดจนความมั่นคงของท้องถิ่น การรับรู้ถึงความมั่นคงและปลอดภัยว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ มีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ รู้สึกอุ่นใจในโรงเรียนแห่งนี้ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รวมถึงการได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงในครอบครัวของตน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูในสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและด้วยความเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้จากกำหนดทั้งในรูปแบบ เงินตรา เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมถึงประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และการที่ครูมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา การมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ก้าวท้าวสิทธิส่วนบุคคล การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุหรือจากโรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายที่คุกคาม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความมั่นคงของอาชีพในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ การมีหลักประกันความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่ การดำรงชีพ การคุ้มครองและการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2.1.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้อธิบายลักษณะทฤษฎีการจูงใจมนุษย์ว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะที่เกิดขึ้นจากระดับต่ำสุด ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านร่างกายไปสู่ขั้นสูงสุดซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ มีลักษณะเป็นลำดับขั้นความต้องการ รวม 5 ระดับ ได้แก่

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุด (Basic needs) เพื่อความอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการด้านอาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค มาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่า หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้แล้วจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นและหากได้รับการตอบสนองก็จะเกิดแรงจูงใจในตัวสมาชิกขึ้นมา ปัจจัยที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นระดับความต้องการที่เกี่ยวข้องทั้งด้านจิตใจและร่างกาย (Emotional & Physical) ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัย (Security) เสรีภาพที่ปราศจากการคุกคามใด ๆ (Protection from danger) ทั้งนี้ เมื่อมนุษย์มั่นใจว่าตนเองได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายหรือปัจจัยสี่เพียงพอแล้ว ปัจจัยสี่ย่อมไม่ใช่สิ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะกลายเป็นตัวก่อให้เกิดแรงจูงใจขึ้นแทน ความต้องการความปลอดภัยคือความต้องการขั้นถัดมา คือ มนุษย์ต้องการความมั่นใจว่าตนเองจะมีความมั่นคง ปลอดภัย โดยทั่วไปบุคคลต้องการความปลอดภัยมั่นคงจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่อยู่รอบตนเอง และในขณะเดียวกันในสังคมการทำงาน ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะไม่เป็นผู้ถูกกระทำในลักษณะไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติงาน องค์การจึงสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นนี้ โดยการจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น ใช้การบริหารบุคคลโดยระบบคุณธรรม (Merit system) มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน จัดให้มีระบบอุทธรณ์ ร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน จัดระบบบำเหน็จบำนาญ มีค่าจ้างค่าตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดตามปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม ชมรมหรือสหภาพ

3) ความต้องการทางสังคม (Social needs) หรือความต้องการที่จะผูกพันกับบุคคลอื่น (Group affinity) เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์คือ ความเป็นสัตว์สังคม (Social animal) เมื่อมนุษย์มั่นใจในความมั่นคง ความปลอดภัยของตนเองแล้วก็จะเกิดความต้องการที่สูงขึ้น ความต้องการระดับนี้ ประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social activities) ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ และความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการในด้านการแสวงหาเพื่อน ในขณะเดียวกันนอกจากมนุษย์ต้องการความรัก

จากบุคคลอื่นแล้ว ยังมีความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักคนอื่นด้วย การขาดความรักใคร่ในความคิดของมาสโลว์ (Maslow) เห็นว่า ความสามารถทำให้เกิดผลต่อเรื่องที่เลวร้ายของการปรับตัวในแนวทางที่เลวลงได้ ดังนั้น องค์การจึงสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ได้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รวมกลุ่มกันตามความสนใจ ให้โอกาสพบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างการทำงาน ใช้วิธีนิเทศงานด้วยการแนะนำ ช่วยเหลือฉันท์มิตร หรือกัลยาณมิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

4) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) กล่าวได้ว่า เป็นความต้องการทางสังคมแต่เป็นความต้องการที่สูงขึ้น เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่นอกเหนือจากการยอมรับในตนเอง (Self Esteem) แล้วมนุษย์ยังอยากได้การยอมรับและยกย่องของคนอื่นเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จ ความพึงพอใจในการที่มีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและความรู้สึกว่าคุณค่า ความต้องการการยกย่องนับถือ ประกอบด้วย ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนับถือตนเอง และการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง มีสถานภาพดีเด่นในสังคม องค์การจึงสามารถดำเนินการได้หลายอย่างที่จะแสดงออกถึงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ด้วยการมอบรางวัลหรือโล่ประกาศเกียรติคุณ การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลความสำเร็จ การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงจากบุคลากรการกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ

5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization or Self-realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วเมื่อความต้องการด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม และได้รับการยกย่องมีฐานะเด่นทางด้านสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว ไม่นานบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองต้องการปรารถนาจะทำ เช่น มีความต้องการที่จะเกิดการรับรู้ว่าเขามีความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ ได้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้าความสำเร็จของงาน และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่เป็นความต้องการที่ท้าทายซึ่งถูกจัดรวมไว้ในความต้องการในระดับสูงสุดนี้ด้วย องค์การสามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของบุคลากรได้โดยการจัดสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เอื้อหรือเปิดโอกาสต่อการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้เขาใช้โอกาสเหล่านั้นเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

สรุปจากทฤษฎีของ Maslow บุคคลจะต้องได้รับการเติมเต็มความต้องการของตนเองเป็นลำดับขั้น จากลำดับขั้นพื้นฐานไปยังลำดับที่สูงขึ้นตามลำดับ จะเห็นได้ว่าการให้เงินเดือนหรือการได้รับรางวัลตอบแทนเพียงอย่างเดียวนั้น ยังไม่เพียงพอที่จะเติมเต็มความต้องการของบุคคลในความ

ต้องการขั้นที่สูงขึ้นต่อไปได้ หากเป็นไปตามทฤษฎีของ Maslow นี้ ในการจัดการปัญหาเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น การให้เงินเดือนหรือการได้รับรางวัลตอบแทนแต่เพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานได้ ดังนั้นองค์กรต้องใช้ วิธีการหรือแรงผลักดันให้สมาชิกในองค์กรเกิดการสร้างพฤติกรรมในการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นต่าง ๆ ให้ได้เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ

2.2 ความหมายและความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ขวัญ ตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง มิ่งมงคล สิริ ความดี สิ่งที่มีตัวตน นิยมกันว่า อยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง

กำลังใจ ตามความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของทุกองค์กร เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรเกิดจากการได้รับความร่วมมือและร่วมใจในการทำงาน หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีก็ย่อมที่จะสามารถดำเนินงานตามแผนหรือนโยบายที่วางไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างผลงานให้กับองค์กรนั้นได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของขวัญและกำลังใจไว้ ดังนี้

อรรถพร จอมคำสิงห์ (2559 : 26) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจว่าเป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกที่ก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนากร รุจิมาลัย (2559 : 10) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจว่าเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ มาลีสา ดุลย์ชาติ (2560 : 10) ยังได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจว่าเป็นความมุ่งมั่นในการทุ่มเทกำลังกายและแรงใจต่องานที่ทำเพื่อความก้าวหน้าของงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กนกวลี สุขปลั่ง (2560 : 18) ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกภายใต้สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากสภาวะจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งจะบ่งบอกถึงความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความร่วมมือในการปฏิบัติงานอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ถ้าหากองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีขวัญกำลังใจที่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในทางบวก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามหากองค์กรใดขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

พฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในทางลบ อาจจะส่งผลให้งานขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.2.1 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร ขวัญกำลังใจเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกภายในองค์กรให้ความร่วมมือในการทำงาน ด้วยความเต็มใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่องาน ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวไว้ในแนวทางคล้ายกันดังนี้

นิพนธ์ลดา ปานเย็น (2560 : 22-23) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและเกิดความเชื่อมั่นในการที่จะพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งผลที่จะตามมา คือ ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ชลดา บัวสี (2560 : 25) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่าเป็นขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคล ถ้าหากขวัญดีการปฏิบัติงานก็จะเกิดประสิทธิภาพ ถ้าหากขวัญไม่ดีก็จะทำให้บุคคลทำงานได้ไม่เต็มที่ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการ เช่น ผลกระทบต่องาน ความสัมพันธ์กันในหน่วยงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้มารับบริการจากองค์กร รวมถึงผลผลิตที่ได้จากการจัดการ เป็นต้น นอกจากนี้ พระชรอ ยากองโค (2561 : 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญและกำลังใจว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากความสำเร็จขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความสบายใจของตัวบุคคลเป็นหลัก หากบุคคลในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสามัคคี ประองตอง เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร อันจะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่และหมั่นเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ๆ

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดี และความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ผลที่ตามมาก็คือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3 บริบทของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน

2.3.1 ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์

ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา

ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์ เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งโดยกรมการศึกษานอกโรงเรียน เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2533 มีสำนักงานตั้งอยู่ที่ 102/3 หมู่ 3 ตำบลหาดสองแคว อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์ มีพื้นที่ประมาณ 150 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่บริเวณศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์ โทรศัพท์ 055-496005 , 055-496277 โทรสาร 055-496005

ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์ มีพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด ได้แก่ อุดรดิตถ์ น่าน พิชณุโลก ตาก และเพชรบูรณ์ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2551 ในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนพิเศษ 60 ง วันที่ 25 มีนาคม 2551 รวมทั้งจัดแหล่งเรียนรู้และขยายผลเกษตรธรรมชาติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามประกาศสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เรื่อง การกำหนดพื้นที่การขยายผลเกษตรธรรมชาติ ในพื้นที่ 9 จังหวัด คือ จังหวัดอุดรดิตถ์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดพิจิตร จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดกำแพงเพชร

อาณาเขตที่ตั้งของสถานศึกษา

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ บ้านชำทอง ตำบลบ้านแก่ง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์
ทิศใต้	ติดต่อกับ บ้านท่าสัก ตำบลท่าสัก อำเภอพิชัย จังหวัดอุดรดิตถ์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ บ้านแหลมคูณ ตำบล หาดสองแคว อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ บ้านหาดสองแคว อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์

เนื้อที่

มีเนื้อที่ประมาณ 38 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 23,750ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของตำบล

ภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม บริเวณ 2 ฝั่งแม่น้ำน่าน พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่บนฝั่งขวาของแม่น้ำน่าน ได้แก่หมู่ที่ 1,2,3,4,5,6 และ 7 มีหมู่ที่ 4 ตั้งอยู่ทางฝั่งซ้าย ระยะทางที่แม่น้ำไหลผ่านประมาณ 3 กิโลเมตรเศษ

ตำบลหาดสองแคว อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นหนึ่งใน 5 ตำบลในอำเภอตรอน ตำบลหาดสองแคว จากที่ว่าการอำเภอตรอน ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ประมาณ 10 กิโลเมตร

จากคำบอกเล่าของคนเฒ่าคนแก่ ได้กล่าวไว้ว่า บรรพบุรุษของตนได้อพยพมาจากเมืองลาวเวียงจันทน์ มาตั้งหลักแหล่งอยู่บนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำน่านที่หมู่บ้านกองโค ตำบลคอรุม อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ในปัจจุบัน เมื่อชุมชนขยายใหญ่ขึ้น จึงขยายขึ้นไปทางทิศเหนือ ตามลำแม่น้ำน่าน จนถึงเขตบ้านแก่งจนเกิดเป็นชุมชนเล็กๆ ได้แก่บ้านวังสะโม บ้านหาดสองแคว บ้านเด่นสำโรงและบ้านวังแดง สำหรับที่มาของชื่อหมู่บ้านหาดสองแควนั้น ได้ตั้งชื่อขึ้นตามลักษณะภูมิประเทศที่ตั้งของหมู่บ้านในขณะนั้น ซึ่งเป็นทางออกของลำน้ำสองสายที่ไหลมาบรรจบกันคือ แม่น้ำน่านกับคลองตรอน มีลักษณะเป็นลำน้ำสองสายไหลมาบรรจบกันจึงเรียกกันว่า “สองแคว” และบริเวณที่ตั้งของหมู่บ้าน ได้เกิดเป็นสันทราย ยื่นออกมาเป็นแนวหาดทรายยาวตลอดหมู่บ้าน จึงเรียกบริเวณนี้ว่า “บ้านหาดสองแคว” สมัยก่อนชาวเรือที่เดินทางผ่านมาจึงมักจะค้างแรมบริเวณหาดทรายแห่งนี้ การประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ พืชทางเศรษฐกิจที่สำคัญ

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

การเกษตรกรรม ตำบลหาดสองแควมีการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ พืชทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ข้าว อ้อย ถั่วเหลือง นอกจากนี้ยังมีการทำสวนผลไม้ ได้แก่ มะม่วง ส้มโอ ขนุน เป็นต้น การปศุสัตว์ การเลี้ยงสัตว์ส่วนใหญ่เป็นการเลี้ยงเพื่อจำหน่าย สัตว์ที่เลี้ยงได้แก่ โคเนื้อ ไก่พันธุ์ไข่ การประมง มีการทำประมงหมู่บ้าน บริเวณบึงพาด เนื้อที่ประมาณ 250 ไร่

การพาณิชย์ มีสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงขนาดเล็ก จำนวน 3 แห่ง มีท่าทราย จำนวน 2 แห่ง การศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา (โรงเรียนขยายโอกาส 1 แห่ง) 3 แห่ง ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน 5 แห่ง ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน 1 แห่ง

ระยะทางจากสำนักงานศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพอุตรดิตถ์ถึงพื้นที่ตามแนวชายแดน

ชายแดนไทย – พม่า

อำเภอตรอนจังหวัดอุตรดิตถ์ ถึงจังหวัดตากระยะทางประมาณ 179 กิโลเมตร ไปอำเภออุ้มผาง 209.68 กิโลเมตร

ชายแดนไทย - ลาว

อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ถึงอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน ระยะทางประมาณ 323.48 กิโลเมตร

อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ถึง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ระยะทางประมาณ 83.กิโลเมตร
อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ถึง อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ระยะทางประมาณ 284.46 กิโลเมตร
อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์ ถึง อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์ ระยะทางประมาณ 230 กิโลเมตร
(ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุตรดิตถ์, 2566)

โครงสร้างการบริหารงาน

ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 คน พนักงานราชการ จำนวน 23 คน ครู ปวช. จำนวน 8 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น 45 คน ซึ่งบุคลากรทั้งหมดต้องร่วมกันปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ ให้บรรลุภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ทุกประการ ซึ่งศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณอุดรดิตถ์ จัดโครงสร้างการบริหาร องค์กรเป็น 3 กลุ่มงาน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงาน

กลุ่มอำนวยการ	กลุ่มพัฒนาวิชาการ	ส่งเสริมปฏิบัติการ
- งานแผนงานและโครงการ	- งานการศึกษาตามอัธยาศัย	- งานจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- งานการเงินและบัญชี	- งานพัฒนาหลักสูตร สื่อ	- งานจัดการศึกษาหลักสูตร
- งานพัสดุ	- งานวิจัย สานิต ทดลอง	ปวช.
- งานบุคลากร	- งานเศรษฐกิจพอเพียง	- งานวัดผลประเมินผล
- งานธุรการ	- งานประชาสัมพันธ์/เผยแพร่	- งานพระราชดำริและตาม
- งานอาคารสถานที่	- งานประกันคุณภาพ	แนวพระราชดำริ
- งานยานพาหนะ		- งานภาคีเครือข่าย
- งานสวัสดิการ		- งานนิเทศติดตามผล
- งานเลขานุการ		
คณะกรรมการสถานศึกษา		

ที่มา : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์, 2566

ตารางข้อมูลบุคลากรของศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์
ปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงจำนวนตำแหน่งของบุคลากร

ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน		
	ชาย	หญิง	รวม
๑. รองผู้อำนวยการ	1	-	1
๒. ข้าราชการครู	3	1	4
๓. ลูกจ้างประจำ	2	-	2
๔. พนักงานราชการ ตำแหน่ง ครูอาสาสมัคร กศน.	9	8	17
๕. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป	-	1	1
๖. พนักงานราชการ ตำแหน่ง การเงินและบัญชี	-	1	1
๗. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ	-	1	1
๘. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1
๙. ครูประจำกลุ่ม ปวช.	2	6	8
๑๐. จ้างเหมาบริการ	6	1	9
รวม	23	22	45

ที่มา : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์, 2566

ตารางที่ 2.3 ตารางแสดงจำนวนระดับการศึกษาของบุคลากร

ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน				รวม
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
๑. ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	-	-	1	-	1
๒. ข้าราชการครู	-	3	1	-	4
๓. ลูกจ้างประจำ	2	-	-	-	2
๔. พนักงานราชการ	-	21	-	-	21
๕. ครูประจำกลุ่ม ปวช.	-	8	-	-	8
๖. จ้างเหมาบริการ	5	4	-	-	9
รวม	7	36	2	-	45

ที่มา : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์, 2566

2.3.2 ข้อมูลทั่วไปและทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ ราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย

สภาพทั่วไปของสถานศึกษา

ชื่อสถานศึกษา : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย

ที่อยู่ : 1 หมู่ 6 บ้านจอมกิตติ ตำบลเวียง

อำเภอ/เขต : เชียงแสน จังหวัด : เชียงราย

เบอร์โทรศัพท์ : 053-65099 เบอร์โทรสาร : 053-650996

E-mail ติดต่อ : 957vtc00049@dei.ac.th

เว็บไซต์ : www.crvtd.ac.th

สังกัด : สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา

ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงรายเป็นสถานศึกษาในราชการบริหารส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน (ปัจจุบันสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) ทำหน้าที่เป็นศูนย์พัฒนาวิชาการงานอาชีพ สำหรับประชาชนตามแนวชายแดน โดยดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนอาชีพ ทดลอง สาธิต รูปแบบหลักสูตรและสื่อกิจกรรมการจัดการศึกษานอกโรงเรียนด้านอาชีพเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ศึกษา เศรษฐธรรมาชาติการอุตสาหกรรมขนาดย่อม การสืบสานหัตถศิลป์หัตถกรรม รวมทั้งฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายการเรียนการสอนในหน่วยปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องและประสานงานการจัดกิจกรรมในพื้นที่เพื่อสนองตอบต่อกลุ่มเป้าหมาย

พื้นที่บริเวณชายแดนที่อาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมักจะเกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ภัยสงครามที่เกิดขึ้นกับประเทศเพื่อนบ้าน ความล่าช้าในการศึกษาการประกอบอาชีพ ตลอดจนปัญหายาเสพติด การคมนาคมที่ไม่สะดวก ถึงแม้ว่าในปัจจุบันสถานการณ์ที่เป็นปัญหาตามบริเวณชายแดน ความล่าช้าในการผลิต การขาดแคลนสาธารณูปโภค การค้าขายสินค้าผิดกฎหมาย การทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ การไม่รู้หนังสือ การกระจายบริการของรัฐไปสู่ประชาชน และความเป็นอยู่ที่แร้นแค้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเมือง การปกครอง รวมถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจยังคงอยู่ด้วยเหตุผลดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการ ได้เล็งเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวบริเวณชายแดน โดยเฉพาะในด้านการประกอบอาชีพและการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้ ในวันที่ 18 กันยายน 2533 กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศจัดตั้งศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงรายขึ้น โดยรับผิดชอบการดำเนินการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนแนวชายแดน ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย เชียงใหม่ และจังหวัดพะเยา ในปีงบประมาณ 2535 เดือนพฤษภาคม กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่จำนวน 5 คน มาปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งคณะได้ประสานงานกับอำเภอ

เชียงใหม่ และสภาตำบลเวียง ขอใช้ประโยชน์ ในที่ดินสาธารณะประโยชน์ที่เขตหนองบัว บ้านจอมกิตติ จำนวน 39 ไร่ 1 งาน 95 ตารางวา ซึ่งสภาตำบล ได้ให้ความเห็นชอบในการขอใช้ที่ดินดังกล่าว และได้ย้ายสำนักงานชั่วคราว ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดเชียงราย มาอยู่เลขที่ 1 หมู่ 6 ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ตั้งแต่วันที่ 13 กรกฎาคม 2535 จนถึงปัจจุบัน ปัจจุบันได้ขยายพื้นที่รับผิดชอบเพิ่มอีก 1 จังหวัด คือ จังหวัดแม่ฮ่องสอน (ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย, 2566)

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

- 1) จัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความจำเป็น ความต้องการของประชาชนบริเวณชายแดน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการสร้างงานอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและการเมือง
- 2) เป็นศูนย์สาธิต ทดลอง วิจัย และเป็นศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาการศึกษาด้านอาชีพและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชนบริเวณชายแดน
- 3) พัฒนาบุคลากร พัฒนาหลักสูตร สื่อ รูปแบบการเรียนการสอนด้านอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาด้านอาชีพร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่บริเวณชายแดนที่รับผิดชอบและเผยแพร่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 5) จัดส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6) วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้ และมาตรฐานการศึกษานอกระบบ
- 7) ดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
- 8) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากร

ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันมี ว่าที่ร้อยตรี จิรัชัย บุรณะฤทธิ์ทวิ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มีข้าราชการครู บุคลากรและเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ตารางที่ 2.4 ตารางแสดงจำนวนบุคลากร

ประเภท/ตำแหน่ง	จำนวน				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม จำนวน
ข้าราชการครู	-	2	2		4
ลูกจ้างประจำ	-	1	-	-	1
พนักงานราชการ (ครูอาสาสมัคร กศน./นักวิชาการ)	-	29	3	-	32
อัตราจ้าง (จ้างเหมา)	11	4	-	-	15
รวมจำนวน	11	35	6	-	52

ที่มา : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย, 2566

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ริพอรธ ยะโกะ (2564) ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จากการศึกษา พบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) ผลการศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ในด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้มีความเหมาะสมตามภาระหน้าที่ของครูด้วยความเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและปลอดภัย พบว่า ผู้บริหารควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดูแลและตรวจตราความปลอดภัยของครู ด้านความมีสัมพันธภาพพบว่า ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูอยู่อย่างพอเพียง ไม่สร้างหนี้เกินตัว ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานด้านความสำเร็จ

พบว่า ผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นความตั้งใจให้ครูคิดค้นวิทยาการใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน และเป็นกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

รภัทร เทชกุลหิรัญ (2563) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้ 2.1) พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพ อัตราเงินเดือน ต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่างกัน 2.2) พนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่ต่างกัน

วรารัตน์ จันลาโสม (2563) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างจำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรักใคร่ผูกพัน ด้านความสำเร็จ และด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผลการ

เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ตามความคิดเห็นของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง 5) แนวทางการพัฒนาขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำรงชีพ ควรเพิ่มและดูแลสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง 2) ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่องชมเชย พนักงานราชการและครูอัตราจ้างให้เท่าเทียมกับข้าราชการตามคุณภาพงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ 4) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการประเมินและพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

รุ่งทิพา วิบูลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ศาสนา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน

ณัฐติกร สังข์รูป (2562) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์การทอ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เลิศอาภรณ์ การทอ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ไม่แตกต่างกัน

ประกิจ ขอบรู้ (2562) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัจจุบันระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และอายุราชการ ผลปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อริสรา จันทรกลั่น (2561) ศึกษาความคิดเห็นของครูต้อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของครูต้อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต้อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตัวแปรอายุ และประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พระชรอ ยากองโค (2561) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน

สุกัญญา อินทมา (2560) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมากที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นินทร์ลดา ปานยีน (2560) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลนครยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาลนครยะลา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ฐิติวรรณ เรืองสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสัญญาจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาขวัญกำลังใจในการทำงานรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก ขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านเป้าหมายในอนาคต และขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

และมีความผูกพันในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาความผูกพันในงานรายด้าน พบว่า ความผูกพันในงาน ด้านความมีพลังในการทำงาน ความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน ประจำมีขวัญกำลังใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง หากพิจารณาขวัญกำลังใจในการทำงานรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก และขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูง แต่ขวัญกำลังใจในการทำงานด้านเป้าหมายในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาความผูกพันในงานรายด้าน พบว่า ความผูกพันในงาน ด้านความมีพลังในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันในงานด้านความทุ่มเทในงาน และความผูกพันในงานด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เพียวร่า หมอเล็ก (2560) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรอำเภอเมือง จังหวัดยะลา พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กร อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัย และการยกย่องในความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กร จำแนกตามตัวแปรเพศ และวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมี .05

วรรณภา กลีบคง (2561) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำหาย ยกเว้นด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนาที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สำคัญ 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา และด้านนโยบายและการบริหาร

งานวิจัยต่างประเทศ

โทมัส (2007) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนรัฐบาลกับโรงเรียนเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยกลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนเทศบาลกับครูโรงเรียนเอกชนเท่า ๆ กันแล้วหาความแตกต่างของขวัญ ผลการศึกษาพบว่า

ขวัญของครูมีความแตกต่างกันใน 6 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจ ความสามัคคีระหว่างครู สถานภาพของครู ความช่วยเหลือทางการศึกษาจาก ชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียน และความกดดันจากชุมชนและมี 4 ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่าง ได้แก่ ความสามัคคีของผู้บริหาร เงินเดือนครู ชั่วโมงการสอนของครูและเนื้อหาหลักสูตร

นาเพีย (2013) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของครูสัมพันธ์กับความเข้าใจและความซาบซึ้งของผู้บริหารที่มีต่อครูเป็นรายบุคคล ความมั่นใจและความสามารถของผู้บริหารความช่วยเหลือที่ครูได้รับจากการพิจารณาปัญหาด้านวินัย การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลมาถึงตัวครู ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ต่าง ๆ ความเพียงพอในอุปกรณ์การสอน การมอบหมายการสอนที่เหมาะสม ความยุติธรรมและการมอบหมายงานพิเศษให้เท่าเทียมกัน การฝึกอบรมวิชาชีพแก่ครูประจำการ ความมั่นคงในอาชีพ นโยบายการให้ออกจากงานความยุติธรรมในการแจกจ่ายชั่วโมงสอนและเงินเดือนที่เท่าเทียมกันกับบุคคลอาชีพอื่นที่ใช้เวลาศึกษามาเท่ากัน

นอเซล (2003) ได้ศึกษาการเผยแพร่นวัตกรรมในองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารโรงเรียนแถบออนตาริโอทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ พบว่า ครูส่วนใหญ่ใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสรรค์งาน สร้างบทเรียน การประเมินผล และพิมพ์จดหมายถึงผู้ปกครองนักเรียน พบว่าไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ใช้คอมพิวเตอร์ ขาดพนักงานพัฒนาระบบที่จะปรับปรุงเครื่องมือให้มีความทันสมัยและขาดผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคที่คอยให้การสนับสนุน ดังนั้น การที่จะเผยแพร่นวัตกรรมในองค์กรแห่งการเรียนรู้คงไม่ใช่แต่เพียงการเตรียมอุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์เพียงอย่างเดียว ยังคงต้องสนับสนุนทางด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

เคนดริกส์ (1987) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิภาพโดยวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการจนสามารถปรับปรุงสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือในงานวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากร ดังนี้

ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่ ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 5 คน พนักงานราชการ จำนวน 23 คน ครู ปวช. จำนวน 8 คน ลูกจ้างประจำ 2 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 9 คน รวม 45 คน และศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย มีข้าราชการครู จำนวน 4 คน พนักงานราชการ จำนวน 32 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 15 คน รวม 52 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน (ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์, เชียงราย 2566)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามรายการ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ใช้มาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนด นิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence : IOC) ของโรวินสกีและแฮมเบลตัน (1978) โดยให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

แล้วคัดเลือกข้อความที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .60-1.00 ถ้าข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .60 จะนำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

4) นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการหาค่าสัมประสิทธิ์ ค่าความเชื่อมั่นดังกล่าวมีค่าเท่ากับ 0.971 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการ

เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์และศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน คัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำข้อมูลมาลงรหัส (Coding) ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การวิจัยโดยค้นคว้าจากเอกสาร ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการ และเว็บไซต์ เพื่อให้ได้ข้อมูลดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วจึงเรียงลำดับแบบสอบถาม และลงรหัสพร้อมตรวจสอบแล้วประมวล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1) วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

โดยอาศัยการปรับปรุงเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2535 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ครุมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ครุมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ครุมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ครุมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ครุมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบ (t-test : Independent Samples)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์สถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติใช้ ร้อยละ ความถี่
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 3) วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบ (t-test : Independent Samples)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ผู้วิจัยได้นำเสนอสาระสำคัญ ได้แก่ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผล การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

- μ หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
- σ หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด
- T หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t – test
(t – test : Independent Samples)
- Pvalue หมายถึง ความน่าจะเป็นสำหรับของค่านัยสำคัญทางสถิติ
- * หมายถึง ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์สถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติใช้ ร้อยละ ความถี่
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 3) วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบ (t-test : Independent Samples)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพตัวแปรเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1) ชาย	50	51.5
1.2) หญิง	47	48.5
รวม	97	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
2.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	18.6
2.2) ปริญญาตรี	71	73.2
2.3) สูงกว่าปริญญาตรี	8	8.2
รวม	97	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1) ต่ำกว่า 5 ปี	25	25.8
3.2) ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	72	74.2
รวม	97	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเพศหญิง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5

บุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และมีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2

บุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

2. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
1) ด้านสวัสดิการแลค่าตอบแทน	3.78	0.29	มาก
2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.82	0.39	มาก
3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.30	0.27	มาก
4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.33	มาก
5) ด้านความมั่นคงปลอดภัย	4.08	0.31	มาก
รวม	3.71	0.14	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

$$\mu = 3.71, \sigma = 0.14$$

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.30, \sigma = 0.27$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.15, \sigma = 0.33$) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\mu = 4.08, \sigma = 0.31$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\mu = 3.82, \sigma = 0.39$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุดคือ ด้านสวัสดิการแลค่าตอบแทน ($\mu = 3.78, \sigma = 0.29$)

ตารางที่ 4.3 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
1. เมื่อถึงคราวจำเป็นท่านสามารถพึ่งพาอาศัยความช่วยเหลือสวัสดิการจากหน่วยงาน	4.19	0.71	มาก	3
2. ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารหรือเสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง	1.54	0.75	น้อย	6
3. มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น	4.09	0.83	มาก	4
4. สวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.19	0.78	มาก	3
5. การชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส	4.24	0.80	มาก	2
6. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะการณ์ปัจจุบัน	3.81	1.06	มาก	5
7. ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งว่ามีความมั่นคง	4.40	0.66	มาก	1
รวม	3.78	0.29	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.29$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งว่ามีความมั่นคง($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.66$) และได้รับการชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.80$) รองลงมาคือ เมื่อถึงคราวจำเป็นท่านสามารถพึ่งพาอาศัยความช่วยเหลือสวัสดิการจากหน่วยงาน($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.71$) สวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อถึงคราวจำเป็นค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ($\mu = 3.81$, $\sigma = 1.05$) และ ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารหรือเสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 1.54$, $\sigma = 0.75$)

ตารางที่ 4.4 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
1. ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	4.39	0.70	มาก	1
2. หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.73	1.08	มาก	4
3. ได้รับการสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ	3.37	1.03	ปานกลาง	7
4. ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ	3.70	0.98	มาก	5
5. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน	4.14	0.82	มาก	2
6. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.53	1.18	มาก	6
7. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน	3.90	1.03	มาก	3
รวม	3.82	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.39$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.70$) และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.82$), ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 1.03$), หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.73$, $\sigma = 1.08$) , ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ได้รับการสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ ($\mu = 3.37$, $\sigma = 1.03$) รองลงมาคือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการ ปฏิบัติงาน ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.86$)

ตารางที่ 4.5 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.14	0.79	มาก	5
2. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้	4.39	0.70	มาก	3
3. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.62	0.48	มาก	1
4. ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.61	มาก	2
5. ท่านมีความยินดีอยู่รับราชการจนเกษียณ	4.11	1.07	มาก	7
6. ท่านสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.13	0.82	มาก	6
7. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.75	มาก	4
รวม	4.30	0.27	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.27$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นท่านมีความยินดีอยู่รับราชการจนเกษียณ ($\mu = 4.11$, $\sigma = 1.07$) ท่านสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.82$) และท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.79$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($\mu = 4.62$, $\sigma = 0.48$) รองลงมาคือ ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 4.6 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นอย่างดี	3.87	1.07	มาก	5
2. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง	3.87	1.04	มาก	5
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.15	0.80	มาก	4
4. ท่านได้รับความไว้วางใจเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.75	มาก	3
5. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.48	0.59	มาก	1
6. ท่านได้รับการความไว้วางใจในการดำเนินงานจากเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง	4.30	0.80	มาก	2
รวม	4.15	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.33$)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.59$), ท่านได้รับการความไว้วางใจในการดำเนินงานจากเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.80$), ท่านได้รับความไว้วางใจเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.80$), ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง ($\mu = 3.87$, $\sigma = 1.04$), ท่านได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นอย่างดี ($\mu = 3.87$, $\sigma = 1.07$)

ตารางที่ 4.7 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพ
ราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ด้านความมั่นคงปลอดภัย	μ	σ	ระดับ	อันดับที่
1. รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ	3.87	0.96	มาก	6
2. รู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานที่สถานศึกษา	4.26	0.79	มาก	3
3. รู้สึกปลอดภัยในขณะที่อยู่บ้านพักอาศัย	4.42	0.70	มาก	1
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง สักคมให้การยอมรับและเชิดชู	4.11	0.84	มาก	5
5. อาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคงช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้	4.27	0.68	มาก	2
6. ลักษณะของการปฏิบัติงานมีหลักประกันในด้าน ความมั่นคงต่ออาชีพ	4.20	0.77	มาก	4
7. การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็น อุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน	3.44	0.91	ปานกลาง	7
รวม	4.08	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.31$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก คือ รู้สึกปลอดภัยในขณะที่อยู่บ้านพักอาศัย ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.70$), อาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคงช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.68$) รองลงมาคือ รู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานที่สถานศึกษา ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.79$) ลักษณะของการปฏิบัติงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.77$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีความมั่นคง สักคมให้การยอมรับและเชิดชู ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.84$), รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.96$) และ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.91$)

3) การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกสถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามเพศ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ				t	Pvalue
	ชาย		หญิง			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.74	0.59	3.61	0.58	1.16	0.025
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.65	3.70	0.60	-0.26	0.80
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.72	0.42	3.66	0.48	0.62	0.53
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.68	3.59	0.68	2.28	0.02
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.82	0.73	3.51	0.69	2.14	0.03

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามเพศพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	วุฒิการศึกษา						t	Pvalue
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.90	0.68	3.59	0.68	3.59	0.68	2.28	0.02
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.55	3.63	0.57	3.63	0.55	0.26	0.79
3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.52	0.41	3.51	0.56	3.51	0.41	0.03	0.98
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.42	3.66	0.48	3.66	0.42	0.62	0.53
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.66	0.65	3.70	0.60	3.70	0.65	-0.26	0.80

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	ประสบการณ์การทำงาน				t	Pvalue
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน	3.90	0.68	3.59	0.68	2.28	0.02
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.66	0.55	3.63	0.57	0.26	0.79
3. ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	3.52	0.41	3.51	0.56	0.03	0.98
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.72	0.42	3.66	0.48	0.62	0.53
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.66	0.65	3.70	0.60	-0.26	0.80

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ของการค้นคว้า ดังนี้

สรุปผล

ผลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 และเพศชายจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 วุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 และมีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 74.2 และมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

2.1) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

2.2) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งว่ามีความมั่นคง และการชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส รองลงมาคือ สวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ,เมื่อถึงคราวจำเป็นท่านสามารถพึ่งพาอาศัยความช่วยเหลือสวัสดิการจากหน่วยงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารหรือเสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง

2.3) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมาก ยกเว้น ได้รับการสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม และ ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ สม่าเสมอ รองลงมาคือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน และ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน

2.4) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา และท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ท่านมีความรู้สึกรูมใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่าเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และท่านมีความยินดีอยู่รับราชการจนเกษียณ

2.5) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ ท่านได้รับการความไว้วางใจในการดำเนินงานจากเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับความไว้วางใจเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง รองลงมาคือ ท่านได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นอย่างดี

2.6) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับ มาก ยกเว้น การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกปลอดภัยในขณะที่อยู่บ้านพักอาศัย รองลงมาคือ อาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคงช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ รู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานที่สถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะของการปฏิบัติงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีความมั่นคง สังคมให้การยอมรับและเชิดชู และ รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.1) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานพบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ริฟอรธ ยะโกะ (2564 : 65) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พรทิพย์ ไกลสิทธิ์ (2561 : 41) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอเนินกุ่มพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอเนินกุ่มพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา แซ่ฮึง (2559 : 57) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของอรรคพร จอมคำสิงห์ (2559 : 56)

ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ พุทธสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่พุทธสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรีโดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิทรธาว ปานเย็น (2560 : 63) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชรอ ยากองโค (2561 : 85) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกเป็นรายด้านสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการแลค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ระดับ มาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.29$) ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพื่อนำรายได้มาเลี้ยงตนและครอบครัว ฉะนั้นการทำงานจึงต้องมีผลตอบแทน ซึ่งเป็นรายได้ที่จำเป็นต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสมเหตุสมผลกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังที่ สายสุนีย์ ตรีเหลา (2561 : 6) กล่าวว่าผลประโยชน์ของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งบุคคลพึงจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานพิเศษต่าง ๆ รวมถึงการปรับเงินเดือน การให้โบนัสประจำปีเพิ่มขึ้นเพื่อความเพียงพอของรายได้ต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความรู้สึกพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.39$) ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันครูสามารถแสดงศักยภาพ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูมีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่ สมนึก มีแก้ว (2562 : 30) กล่าวว่า ความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จัดเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการศึกษาต่อหรือดูงาน ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เมื่อบุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จก็ย่อมต้องการการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานก็จะเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อส่งผลต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.30, \sigma = 0.27$) ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและมีเกียรติ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคคลให้มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเองและได้รับการยกย่อง สรรเสริญ ซึ่งก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ดังที่วิภา แซ่อึ้ง (2559 : 42) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตนเองได้รับผลประโยชน์เป็นการตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ อาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้แล้วแต่ความมุ่งหมายของแต่ละคน และสอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา อินทมา (2560 : 42) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และตนเองก็ได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ รู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของตน ทำงานอย่างมีขั้นตอน มีเป้าหมาย และสามารถที่จะเข้าถึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้

4. ด้านความมีสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 4.15, \sigma = 0.33$) ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาที่ดีในการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาและลดความแตกแยกที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ณัฐติกร สังข์รูป (2560 : 58) กล่าวว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการปกครองบังคับบัญชาด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส รู้จักสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีการปรึกษาหารือกันกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ๆ มีความสามารถทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน

5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 4.08, \sigma = 0.31$) ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับแล้ว การรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่กั้นเป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งที่ครูพึงจะได้รับ ปัจจุบันเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่เปลี่ยนเป็นพื้นที่สีเขียว (Green Zone) ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่นิพนธ์ดาว ปานยืน (2560 : 8) กล่าวว่า การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุหรือจากโรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายที่คุกคาม และสอดคล้องกับแนวคิดของชลดา บัวสี (2560 : 7) ได้กล่าวถึงการรับรู้ถึงความมั่นคงและปลอดภัยว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ มีความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ รู้สึกอุ่นใจในโรงเรียนแห่งนี้ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมีความมั่งคั่ง รวมถึงการได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงในครอบครัวของตน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา แซ่ฮึง (2559 : 65) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาดีมะ๊ะ สาและ (2560 : 71) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ ความสามารถที่ไม่แตกต่างกันตลอดจนการมีสิทธิที่เท่าเทียมและมีโอกาสทางสังคมไม่ต่างกัน จึงทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีการมอบของรางวัลเมื่อครูสร้างผลงาน และมีเงินสำรองในกรณีที่ถูกจ้างเงินเดือนไม่ออกและด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และให้ความร่วมมือกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พเยาว์ หมอเล็ก (2560 : 69) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาดีมะ๊ะ สาและ (2560 : 72) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบันนั้นค่อนข้างฝืดเคืองและ มีรายได้เสริมที่นอกเหนืองานสอนมากขึ้น

ซึ่งการทำอาชีพเสริมก็ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินทมา (2560 : 68) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินท์รลดา ปานเย็น (2560 : 77) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูทุกคนได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารที่เหมาะสมกับความสามารถและศักยภาพในด้านนั้น ๆ ส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยไปใช้

1) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ผู้บริหารควรสร้างระบบการดำเนินการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรหรือการเบิกสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น

2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือระดับประเทศ ตลอดจนสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน

3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการชื่นชมและยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ยินดีที่จะอยู่รับราชการจนเกษียณและมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้

4) ด้านความมีสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีการรับฟังและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเคารพนับถือกันซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

5) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ผู้บริหารควรประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ครูถึงหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ รู้สึกปลอดภัยในขณะที่อยู่บ้านพักอาศัย และรู้สึกมั่นใจในการรักษาความปลอดภัยจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนอันจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

3) ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

บรรณานุกรม

- กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชลดา บัวสี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิตติวรรณ เรืองสุวรรณ. (2560). ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐติกร สังข์รูป. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิทร์ลดดาว ปานเย็น. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรังสิต.
- พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยขอนแก่น จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พสนันท์ นิรมิตไชยอนนท์ และกมลพร สอนศรี. (มกราคม-เมษายน 2560). รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 1(10) : 3.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรอำเภอเมือง จังหวัดยะลา. การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**
- มาลีสา ดุลย์ชาติ. (2560). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19). วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- รภัทร เตชกุลหิรัญ. (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- ริฟอรธ ยะโกะ. (2564). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). **ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**
- วรารัตน์ จันลาโสม. (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- วรรณภา กลับคง. (2561). **ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).**
- สมจิตร ไช้มุก. (2554). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุตรดิตถ์. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. อุตรดิตถ์ : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน อุตรดิตถ์.**
- ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย. (2566). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. เชียงราย : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน เชียงราย.**
- สุกัญญา อินทมา. (2560). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริสรา จันทกรกลิ่น. (2561). **ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3** (Master's thesis). สืบค้นจาก **โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS)**. Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- อนุชา คำแดง. (2560). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานโรงเรียนสิริรัตนาร** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

บรรณานุกรม

- กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชลดา บัวสี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิตติวรรณ เรืองสุวรรณ. (2560). ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐติกร สังข์รูป. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิทร์ลดดาว ปานเย็น. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรังสิต.
- พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์ศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโซนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พสนันท์ นิรมิตไชนนทร์ และกมลพร สอนศรี. (มกราคม-เมษายน 2560). รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 1(10) : 3.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พะเยาว์ หมอเล็ก. (2560). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรอำเภอเมือง จังหวัด ยะลา. การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยะลา**
- มาลีสา ดุลย์ชาติ. (2560). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19). วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- รภัทร เตชกุลหิรัญ. (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- ริฟอรธ ยะโกะ. (2564). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.**
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). **ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**
- วรารัตน์ จันลาโสม. (2563). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- วรรณภา กลับคง. (2561). **ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).**
- สมจิตร ไช้มุก. (2554). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.**
- ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุตรดิตถ์. (2566). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. อุตรดิตถ์ : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน อุตรดิตถ์.**
- ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย. (2566). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. เชียงราย : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน เชียงราย.**
- สุกัญญา อินทมา. (2560). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริสรา จันทกรลั่น. (2561). **ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3** (Master's thesis). สืบค้นจาก โครงการเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS). Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- อนุชา คำแดง. (2560). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานโรงเรียนสิริรัตนาร** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ แบ่งแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ
 2. ตอบแบบสอบถามทั้งฉบับครบทุกข้อด้วยความจริง เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์
 3. ข้อมูลที่ได้รับ จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรต่อไป
- ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านในความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรวิร์กร มีมา

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับข้อมูลจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

☐ ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

คำชี้แจง 1. ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย

2. โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของท่านมากที่สุด ซึ่งมีเกณฑ์ระดับขวัญกำลังใจดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับขวัญกำลังใจน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับขวัญกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน						
1.	เมื่อถึงคราวจำเป็นท่านสามารถพึ่งพาอาศัยความช่วยเหลือสวัสดิการจากหน่วยงาน					
2.	ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารหรือเสี่ยงภัยอย่างต่อเนื่อง					
3.	มีเงินสวัสดิการให้กู้ยืม เมื่อเกิดความจำเป็น					
4.	สวัสดิการเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
5.	การชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี โดยพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส					
6.	ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะการณ์ปัจจุบัน					
7.	ท่านมีความมั่นใจในตำแหน่งว่ามีความมั่นคง					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ						
8.	ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ					
9.	หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
10.	ได้รับการสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ					
11.	ได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในสายอาชีพ					
12.	ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน					
13.	ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
14.	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับขวัญกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
15.	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
16.	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้					
17.	เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
18.	ท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน					
19.	ท่านมีความยินดีอยู่รับราชการจนเกษียณ					
20.	ท่านสามารถจัดการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
21.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และชุมชนจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
22.	ท่านได้รับความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จากผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นอย่างดี					
23.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเป็นกันเอง					
24.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
25.	ท่านได้รับความไว้วางใจเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
26.	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
27.	ท่านได้รับการความไว้วางใจในการดำเนินงานจากเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีคำสั่งแต่งตั้ง					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับขวัญกำลังใจ				
		5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงปลอดภัย						
28.	รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ					
29.	รู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานที่สถานศึกษา					
30.	รู้สึกปลอดภัยในขณะที่อยู่บ้านพักอาศัย					
31.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง ส่งคมให้การยอมรับและเชิดชู					
32.	อาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคงช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้					
33.	ลักษณะของการปฏิบัติงานมีหลักประกันในด้านความ มั่นคงต่ออาชีพ					
34.	การปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรค ต่อความมั่นคงในการทำงาน					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|-------------------|--|
| 1. ชื่อ - นามสกุล | นางอินทิรา มุงเมือง |
| ตำแหน่ง | อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษาศาสนา
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก |
| วุฒิการศึกษา | ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการพัฒนา
มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ |
| | |
| 2. ชื่อ - นามสกุล | นายธัญชกร บุศย์คำ |
| ตำแหน่ง | ศึกษานิเทศก์ |
| วิทยฐานะ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 |
| วุฒิการศึกษา | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| | |
| 3. ชื่อ - นามสกุล | นางวนิดา วิเศษวงษา |
| ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาตอน |
| วิทยฐานะ | ครูชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 |
| วุฒิการศึกษา | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |

ประวัติผู้วิจัย

1. ชื่อ – สกุล

1.1 ภาษาไทย (นาย/นาง/นางสาว) นางสาวอรรวีกร มีมา

1.2 ภาษาอังกฤษ (Mr./Mrs./Miss.) Onraweeakon Meema

2. ตำแหน่งทางวิชาการ พนักงานราชการ ตำแหน่งครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน

3. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

บ้านเลขที่ 102/3 หมู่ที่ 3 ตำบลหาดสองแคว

อำเภอตรอน จังหวัดอุดรธานี 53140

โทรศัพท์มือถือ 089-9580927

4. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

คณะ ครุศาสตร์บัณฑิต

วิทยาเขต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี