

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณ
ชายแดนในภาคเหนือ

MORALE IN THE PERFORMANCE OF PERSONNEL IN THAI PEOPLE'S OCCUPATIONAL
TRAINING AND DEVELOPMENT CENTER IN THE NORTHERN REGION

อรรวีกร มีมา*

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*

Pacific Institute of Management Science

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ และเพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประชากร คือ บุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี 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 ด้านความสำเร็จในการทำงานรองลงมาก็คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการแลค่าตอบแทน

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในภาพรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ, บุคลากร, ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนภาคเหนือ,จังหวัดอุดรธานี และ จังหวัดเชียงราย

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.

บทนำ

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

ปัจจุบันคุณภาพการปฏิบัติงานของครูพบว่ายังไม่น่าพึงพอใจในหลาย ๆ ด้าน อาทิเช่น การอุทิศตนของครูในปัจจุบันยังไม่อุทิศตนให้กับอาชีพอย่างแท้จริง การพัฒนาตนเองน้อย ไม่รักศรัทธาต่ออาชีพ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของครูลดน้อยลง ซึ่งอาจเกิดจากการที่ครูและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกันความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ความขัดแย้งในโรงเรียน ภาวะความกดดันในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด งานที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ได้สอนตรงตามสาขาวิชาที่เรียนปัญหาอาคารเรียนไม่เหมาะสม การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปัญหาส่วนตัวของครูสิ่งเหล่านี้จะบั่นทอนจิตใจ ก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงานของครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลครูจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตรงกันข้ามหากครูมีขวัญและกำลังใจต่ำ ถึงแม้ว่าครูจะเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ก็ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนนั้นต่ำลงไปด้วย (ริฟอรรถ ยะโกะ, 2564) ดังนั้นขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู

ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือเป็นสถานศึกษาในราชการบริหารส่วนกลางสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน (ปัจจุบันสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) มีบทบาทหน้าที่เป็นศูนย์พัฒนาวิชาการงานอาชีพ สำหรับประชาชนตามแนวชายแดน พื้นที่บริเวณชายแดนที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งมักจะเกิดปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น ภัยสงครามที่เกิดขึ้นกับประเทศเพื่อนบ้าน ความล่าช้าในการศึกษาการประกอบอาชีพตลอดจนปัญหายาเสพติด การคมนาคมที่ไม่สะดวก สวัสดิการและค่าตอบแทนที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาที่ควรได้รับ และประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บุคลากร โครงสร้างการทำงานและตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งประเด็นต่างๆ ข้างต้นเป็นเหตุให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถ้าเป็นเช่นนี้ต่อไป ก็จะทำให้องค์กรเกิดความเสียหายและองค์กรก็ไม่มีการพัฒนาที่ดีต่อไป

ผู้วิจัยสนใจศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านต่างๆ ในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ที่วิเคราะห์และสังเคราะห์จากทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยงาน) ของเฮอริซเบิร์ก (1975 : 113)เนื่องจากมีบริบทที่คล้ายคลึงกับการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในเฉพาะ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
- 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

- 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 5) ด้านความมั่นคงปลอดภัย

2. ขอบเขตด้านประชากร

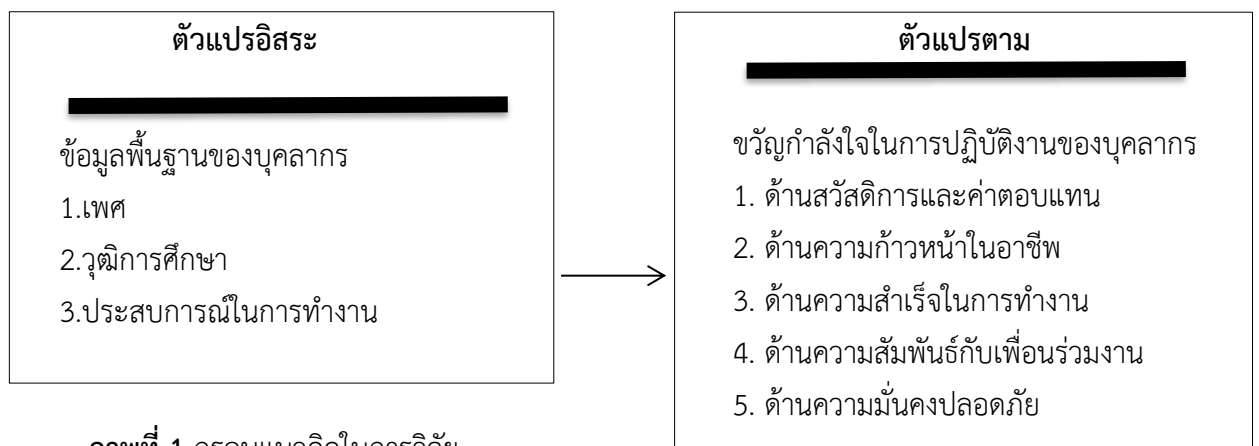
ศึกษาจากประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ จังหวัดอุตรดิตถ์ 45 คน และจังหวัดเชียงราย 52 คน รวมทั้งสิ้น 97 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

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

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

ผลการวิจัย

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 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสวัสดิการแลค่าตอบแทน

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

2.3) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมาก ยกเว้นได้รับการสนับสนุนในการส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในระดับอำเภอ ระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับการเข้ารับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ สม่าเสมอ รองลงมาคือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน และ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับงานที่เหมาะสมเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน

2.4) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา และท่านแสดงออกถึงการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาแห่งนี้ รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและชุมชนจนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างสม่ำเสมอ 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 ยกเว้นการปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกปลอดภัยในขณะที่อยู่บ้านพักอาศัย รองลงมาคือ อาชีพที่ทำอยู่มีความมั่นคงช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ รู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานที่สถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะของการปฏิบัติงานมีหลักประกันในด้านความมั่นคงต่ออาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีความมั่นคง สังคมให้การยอมรับและเชิดชู และ รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

3.1) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึก และพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ 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 กลุ่มอำเภอ นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มอำเภอ นิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภา แซ่ฮึง (2559 : 57) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของอรรคพร จอมคำสิงห์ (2559 : 56)

ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ พุทธสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ พุทธสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรีโดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิทร์ลดาว ปานเย็น (2560 : 63) ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชรอ ยากองโค (2561 : 85) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ จำแนกเป็นรายด้านสามารถอภิปราย ได้ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการแลค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ระดับ มาก ($\mu = 3.78$, $\sigma = 0.29$) ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพื่อนำรายได้มาเลี้ยงตนและครอบครัว ฉะนั้นการทำงานจึงต้องมีผลตอบแทน ซึ่งเป็นรายได้ที่จำเป็นต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสมเหตุสมผลกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ดังที่ สายสุนีย์ ตรีเลลา (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 ทั้งนี้อาจจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้แล้วแต่ความมุ่งหมาย

ของแต่ละคน และสอดคล้องกับแนวคิดของสุกัญญา อินทมา (2560 : 42) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้ที่ประสบความสำเร็จจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตนเองก็ได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ รู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถของตน ทำงานอย่างมีขั้นตอน มีเป้าหมาย และสามารถที่จะเข้าถึงความสามารถของผู้อื่นมาใช้

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

5. ด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.31$) ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับแล้ว การรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ก็นับเป็นส่วนสำคัญอีกประการหนึ่งที่ครูพึงจะได้รับ ปัจจุบันเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่เปลี่ยนเป็นพื้นที่สีเขียว (Green Zone) ทำให้ครูรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ดังที่นรินทร์ดาว ปานเย็น (2560 : 8) กล่าวว่า การได้รับหลักประกันในการทำงานอย่างเพียงพอ การจัดการที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุหรือจากโรคภัยไข้เจ็บ ตลอดจนความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายที่คุกคาม และสอดคล้องกับแนวคิดของชลดา บัวสี (2560 : 7) ได้กล่าวถึงการรับรู้ถึงความมั่นคงและปลอดภัยว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ มีความมั่นใจในตำแหน่งการงานที่ทำอยู่ รู้สึกอุ่นใจในโรงเรียนแห่งนี้ อาคารสถานที่ของโรงเรียนอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมีความมั่นคง รวมถึงการได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอที่จะสร้างความมั่นคงในครอบครัวของตน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

1. ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา แซ่ฮึง (2559 : 65) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเครือข่ายโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมและ

รายด้านทั้ง 5 ด้านมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560 : 71) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขโกลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความรู้ ความสามารถที่ไม่แตกต่างกันตลอดจนการมีสิทธิที่เท่าเทียมและมีโอกาสทางสังคมไม่ต่างกัน จึงทำให้ครูเพศชายและเพศหญิงมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีการมอบของรางวัลเมื่อครูสร้างผลงาน และมีเงินสำรองในกรณีที่ลูกจ้างเงินเดือนไม่ออกและด้านการยอมรับนับถือผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นในตนเอง และให้ความร่วมมือกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พเยาว์ หมอเล็ก (2560 : 69) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560 : 72) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองสุโขโกลก ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบันนั้นค่อนข้างฝืดเคืองและมีรายได้เสริมที่นอกเหนืองานสอนมากขึ้น

ซึ่งการทำอาชีพเสริมก็ไม่ได้ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษา จึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา อินทมา (2560 : 68) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินท์ธลดาว ปานเย็น (2560 : 77)

ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ 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 ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนอันจะส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

3) ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนในภาคเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชลดา บัวสี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- จิตติวรรณ เรื่องสุวรรณ. (2560). ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน: เปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐติกร สังข์ชูป. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ลดดาว ปานเย็น. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ประกิจ ขอบรู้. (2562). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยขอนแก่น จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พสนัน นิมิตไชยนนท์และกมลพร สอนศรี. (มกราคม-เมษายน 2560). รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 1(10) : 3.
- เพียว หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรอำเภอเมือง จังหวัดยะลา การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

- มาลีสา ดุ้ยชาติ. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19). วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รภัทร เตชกุลหิรัญ. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ริฟอรธ ยะโกะ. (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอจะแนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รุ่งทิวา วิบูลพันธ์. (2562). ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรารัตน์ จันลาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาครูศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณภา กลับคง. (2561). ศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
- สมจิตร ไข่มุก. (2554). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสระบุรีจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนอุดรดิตถ์. (2566). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. อุดรดิตถ์ : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณ ชายแดน อุดรดิตถ์.
- ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดนเชียงราย. (2566). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. เชียงราย : ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพราษฎรไทยบริเวณชายแดน เชียงราย.
- สุกัญญา อินทมา. (2560). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรคพร จอมคำสิงห์. (2559). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนท่าใหม่ “พลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริสรา จันทกรลั่น. (2561). ความคิดเห็นของครูต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษา

มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากร
กับ ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 ในการปฏิบัติงานโรงเรียน
สิริรัตนารุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. นักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.