

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่

Employee morale Krabi Technical College Krabi Province

ชนากานต์ อุดมชัยศิริ¹ สุดาภรณ์ อรุณดี² อนันต์ ธรรมชาลัย³

Chanakarn Udomchaisiri, Sudaporn Arundee, Anan Thammachalai

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ เฉพาะที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 115 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (LSD. Least Significant Different)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords) : ขวัญกำลังใจ; การปฏิบัติงาน; พนักงาน

Received: 2023-01-04 Revised: 2023-03-19 Accepted: 2023-05-17

¹ บัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ North Bangkok Graduate School. Corresponding Author
e-mail: nawaphorn1818@gmail.com

² ผู้อำนวยการหลักสูตร MPA มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Director of MPA Program, North Bangkok University

³ คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Dean of the Faculty of Political Science North Bangkok University

Abstract

The purpose of this research was to study the level of morale in the performance of employees. Krabi Technical College Krabi Province and 2) to compare the level of morale in the performance of employees. Krabi Technical College Krabi Province Classified by individual factors The sample group used in the research was employees of Krabi Technical College. Krabi Province only working in the academic year 2021, a total of 115 people. Statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test and F-test used for one-way ANOVA analysis.) When it was found that there was a statistically significant difference at the level of 0.05, then the pairwise differences were examined by LSD. Least Significant Different. The results of the research found that the level of morale in the performance of employees. Krabi Technical College Krabi province is at a high level. when considering side by side Sorted from the average to the least, it was found that the welfare of the agency, followed by the feeling of being part of the agency. working conditions Interpersonal relationship job security and career advancement, respectively. The results of comparing the level of morale in the performance of employees. Krabi Technical College Krabi Province Classified by personal factors found that the population with different personal factors. There was no difference in the level of morale in the performance of the employees.

Keywords: morale; performance; staff

บทนำ (Introduction)

เป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ประการหนึ่ง คือ ด้านคุณภาพชีวิตและความผาสุก มุ่งที่จะเป็นองค์กรที่ดี สร้างคุณภาพชีวิตและความผาสุกในการปฏิบัติงานกับบุคลากร (แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2558-2562) โดยเฉพาะขวัญกำลังใจของลูกจ้างชั่วคราว เพราะเป็นสายงานที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรงตามนโยบายและแผนการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลและปฏิบัติงานในด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในวิทยาลัยเทคนิคกระบี่

อภิสิทธิ์ หนูหนักดี (2559) ได้กล่าวว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรจึงมีส่วนสำคัญมากที่จะทำให้การดำเนินนโยบายบรรลุตามเป้าหมาย ในปัจจุบันลูกจ้างชั่วคราวมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าบุคลากรสายอื่น ๆ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นสายงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้มีรายได้ประเภเงินเดือนน้อยกว่าสายงานประเภทอื่น และยังขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่มีโอกาสได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำเหมือนในอดีตเพราะระเบียบ

และนโยบายการบริหารงานทางภาครัฐได้ยกเลิกระเบียบการบรรจุลูกจ้างประจำดังกล่าวแล้ว ดังนั้น ผลการดำเนินงานของวิทยาลัยเทคนิคกระบี่จะปฏิบัติภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสูดนั้น วิทยาลัยเทคนิคกระบี่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากร การสร้างความร่วมมือในการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ และนำพาวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานของคนงานในวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ นั้น ๆ ว่ามีความเต็มใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพียงใด บุคลากรในวิทยาลัยเทคนิคกระบี่มีทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ประเภทประจำ และประเภทชั่วคราว ซึ่งพนักงานประจำ มีใช้ตำแหน่งข้าราชการ จึงมีความแตกต่างกับบุคลากรประเภทอื่น ๆ ในด้านโอกาสต่าง ๆ โดยไม่มีโอกาสได้รับการบรรจุ รวมทั้งคนงานจะมีการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับพนักงานวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ประเภทต่าง ๆ เนื่องจากฐานเงินเดือนของคนงานเริ่มต้นจากฐานที่น้อยจึงทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้งได้เลื่อนเพียงเล็กน้อย ประกอบกับคนงานของวิทยาลัยเทคนิคกระบี่จะมีความเสี่ยงจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความไม่มั่นคงในหน้าที่ โอกาสการได้รับความก้าวหน้ามีน้อยกว่าสายบริหาร และสายวิชาการ ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวมีแต่ค่าตอบแทนที่ได้จากเงินเดือน ไม่สามารถเลื่อนระดับขั้น และสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนกับบุคลากรประเภทอื่น ทั้งที่ในการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ ลูกจ้างชั่วคราวก็ถือเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งมีความแตกต่างจากสายบริหารและสายวิชาการ จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรวิทย์ จินดาพล, 2560) กล่าวว่า กลุ่มผู้บริหารได้รับแรงจูงใจ และได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่ากลุ่มผู้สนับสนุน งานวิชาการ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำางานองค์การ และเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของวิทยาลัยเทคนิคกระบี่แล้ว นอกจากกระบวนการบริหารจัดการที่ดีแล้ว การได้รับความร่วมมือ ความสามัคคีในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สัมพันธภาพที่ดี ความจงรักภักดี การได้รับการยอมรับ หรือการได้รับการยกย่องจากองค์การ รวมถึงสิ่งที่ยังต้องการได้รับ คือ การเพิ่มผลผลิตหรือคุณภาพของงานที่ดีสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติต่อองค์การอันก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดังนั้นจากเป้าหมายการพัฒนาวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ เพื่อนำผลการวิจัยไปสร้างเป็นแนวทางการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานประจำ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้องค์การดำเนินงานตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ วิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี ผู้วิจัยใช้พนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่

2. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ จำนวน 115 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ข้อดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นข้อคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิ ระดับเงินเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคกระบี่

3.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาพการทำงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. ด้านความมั่นคงในงาน และ 6. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน

3.1.3 ข้อเสนอแนะ

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและข้อคำถาม

3.2.2 สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ ได้แก่ เพศ อายุ คุณวุฒิ ระดับเงินเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาพการทำงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้าน

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. ด้านความมั่นคงในงาน และ 6. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน เป็นตัวแปรตาม เพื่อให้ประชากรทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

5.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1.1.1 เพื่อบรรยายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ คุณวุฒิ ระดับเงินเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentages)

5.1.1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาพการทำงาน 2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5. ด้านความมั่นคงในงาน และ 6. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยมีสัญลักษณ์ ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สัญลักษณ์ (S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

5.2 สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

5.2.1 T-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

5.2.2 F-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เช่น อายุ คุณวุฒิ ระดับเงินเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (Ladles Significant Different)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญ กำลังใจ	อันดับ
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.90	.673	มาก	3
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.81	.744	มาก	6
3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.97	.680	มาก	2
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.88	.659	มาก	4
5. ด้านความมั่นคงในงาน	3.88	.676	มาก	5
6. ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน	3.99	.661	มาก	1
รวม	3.90	.580	มาก	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการศึกษา พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.88$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.88$) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

งานวิจัยเรื่อง งานวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ จังหวัดกระบี่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ (2560 : 81-84) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองสุโขโกลกจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพา วิบูลพันธ์ (2562 : 60 - 62) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ศาสนาและประสบการณ์ทำงาน พบว่าภาพรวมแตกต่างกันจากผลงานการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในประเทศ สรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานต่าง ๆ โดยภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานในที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. พนักงานวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ ควรหมั่นปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ด้วยการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน พัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญงานในด้านที่ตนเองถนัด เช่น คนงานที่ทำงานเป็นช่างซ่อมบำรุง ควรพัฒนางานด้านการซ่อมบำรุงให้สามารถบริการซ่อมบำรุงอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรวดเร็วในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการให้บริการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

2. พนักงานวิทยาลัยเทคนิคกระบี่ ควรนำหลักการบริหารมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้วยการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ แล้วลงมือปฏิบัติงาน หลังจากปฏิบัติงานแล้วมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หากต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต้องรีบดำเนินการทันที เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างสมบูรณ์แบบนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาบริหารงานบุคคลให้เกิดความเท่าเทียมกันทุกที่

เอกสารอ้างอิง (References)

- เจ๊ะฮาดีเม๊ะ สาและ. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียน เทศบาล สังกัด เทศบาลเมืองสุโขทัยโลก. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- รุ่งทิพา วิบูลย์พันธ์. (2562). *ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 10. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- วรวิทย์ จินดาพล. (2550). *การเปลี่ยนแปลงขององค์การวิชาชีพ : กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- อภิสิทธิ์ หนูหนักดี. (2559). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่กำลังจะแปรรูป. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*