

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญดีในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลหรือหมู่คณะในองค์กรที่มีขวัญดี
 - 1.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์
 - 2.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ขวัญในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ไนโกร (Negro. 1963 : 38) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกที่ทำหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้งเพื่อผลงานร่วมกัน

โกฟ (Gove. 1971 : 149) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง เจตคติของบุคคล อันเกี่ยวกับความมั่นใจ ความตั้งใจ การเสียสละ ความมีกำลังใจ และความภาคภูมิใจที่มีต่อหน้าที่ การงาน หรือความคาดหวังที่มีต่อกลุ่ม ในฐานะที่บุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม อันมีพื้นฐานอยู่บนองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้เขาเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จตามจุดประสงค์ ของกลุ่ม และความศรัทธาที่มีต่อผู้นำ รวมทั้งความสำเร็จขั้นสูงสุดในฐานะผู้ร่วมอุดมการณ์ใน การทำงานคนหนึ่งที่มีความจงรักภักดีต่อกลุ่ม

ราชบัณฑิตสถาน (2525 : 132) ให้ความหมายของขวัญไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความเห็น ใจกันว่าเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็จะเป็นสิริมงคลเป็นสุขสบาย มี ใจดีใจมั่นคง ถ้าตกใจหรือขวัญเสีย ขวัญก็จะออกจากร่างกายไปที่เรียกว่า ขวัญหนี ขวัญหาย หรือขวัญบิน

ภิญโญ สาร (2526 : 280) ให้ความหมายว่า ขวัญเป็นน้ำใจของคนที่ยากจะทำงาน ให้ได้ดีโดยสมัครใจและมีความสุขกับงาน

วิฑูรย์ เกตวงศา (2533 : 12) ได้ให้ความหมายของขวัญไว้ ดังนี้

1. เป็นความรู้สึกที่มีต่องาน ผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานและบรรยากาศองค์กรของ หน่วยงาน
2. เป็นภาวะจิตใจของผู้ปฏิบัติต่อเป้าหมายของงานมีผลต่อความสำเร็จและความ สัมผลขององค์กร
3. เป็นเจตคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทำงานขององค์กรของผู้ร่วมปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งวิธีการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

สงวน ชุกกลิ่น (2533 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาพจิตใจเป็นทัศนคติ ของบุคคลในองค์กร ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มี

ความกระตือรือร้น ตั้งใจ เต็มใจ เสียสละและกล้าหาญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติตามความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นเอง

สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจและอารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อตนเอง ตลอดจนความรู้สึก ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน รวมทั้งความสนใจต่อภารกิจหรืองาน ในหน้าที่ซึ่งกำลังกระทำอยู่ หรือได้รับมอบหมายอันเป็นสภาพอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด กำลังใจ ของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน ซึ่งในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีก็จะเห็น ได้ว่า ทุกคนในกลุ่มทราบวัตถุประสงค์แห่งการทำงานมีความมั่นใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติ งาน อุทิศเวลา อุทิศแรงงานและต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือ หน่วยงาน ซึ่งได้ชี้ประเด็นให้ผู้วิจัยสามารถที่จะนำไปใช้ เพื่อการศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดขอนแก่น

1.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานทั้งของรัฐและเอกชนมีความมุ่งหวังอย่างเดียวกัน คือ การระดมทรัพยากร การบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คน ร่วมมือทำงานอย่างมีน้ำใจเดียว ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและพยายามที่จะสร้างไว้ซึ่ง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิก กำลังขวัญของหมู่คณะจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก การจัดการด้านบุคคลที่ดี ก็คือ การใช้คนให้ทำงานได้ดีที่สุดภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุดสิ้นเปลือง เงินทองและวัสดุอันน้อยที่สุด และให้ทุกคนมีความสุข ความพอใจในการทำงานมากที่สุดดังนั้นการ บริหารงานบุคคลจึงต้องสนใจ ขวัญ คือ ความสุขสบายใจของคนงานเป็นสิ่งสำคัญมากประการ หนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของคนที่มีความสุขตามแนวพุทธศาสนา คนเรานั้นความสบายใจ สำคัญกว่าอะไรทั้งหมด คนงานที่สบายใจสบายกว่าคนมั่งมีที่ไม่สบายใจ แม้กระทั่งความเจ็บป่วยที่ สบายใจก็สบายกว่าคนสุขภาพดีที่ไม่สบายใจ ความรู้สึกทางจิตใจและอารมณ์ที่เรียกว่า ขวัญ จึงมี ความสำคัญในการบริหารบุคคลมาก

อีกประการหนึ่ง ถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี ความบกพร่องในงานจะมีน้อย คุณภาพ ของงานย่อมสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม เมื่อคนมีความสุขสบายใจหรือ เต็มใจทำก็จะรู้สึกเพลิดเพลินแทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่ต้องกระทำเพียงเพื่อแลกเปลี่ยน กับค่าตอบแทนก็จะกลายเป็นสิ่งที่สนุกและสร้างความสุข ความภูมิใจให้แก่เขาด้วย และย่อมไม่ อยากรให้เกิดความบกพร่องขึ้นผลงานที่ได้ก็เพียงเท่ากันหรือน้อยกว่าที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมาย

มีหน้าซ้ำผลงานของคนที่ขาดขวัญทำขึ้นก็ขาดลักษณะที่ดี คือ ขาดหลักประหัด หลักประสิทธิ ภาพหลักประสิทธิผล และขาดหลักความเป็นธรรมอีกด้วยซึ่งย่อมไม่เป็นที่ปรารถนาของหน่วยงาน ใด ๆ

ฟลิปโป (Flippo. 1967 : 364-369) ได้ให้ความสำคัญแก่ขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่จะทำให้การอุทิศตัวเพื่องานนั้น นอกจากความสามารถในการเป็นผู้ นำ ของผู้บริหารแล้ว ความพึงพอใจในลักษณะและสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายหรือ สัมผัสใจเข้าไปทำนั้น ก็เป็นองค์กรอันสำคัญต่อการสร้างขวัญในการทำงานมีประสิทธิภาพอีกด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช (2525 : 261) สรุปว่า ขวัญมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของการทำงานเป็นอย่างมากในการทำงานเราต้องการให้งานเสร็จนั้นแต่เราต้องการบังคับบัญชา พึงพอใจหรือมีความสุขเป็นส่วนตัวจากการทำงานของเขา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญดีจะมี ผลให้การลางานหรือขาดงานน้อยลง มีผลต่อการผลิตงาน การผลิตบริการ และมีผลต่อการ ทำงานให้ได้มาตรฐาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีผลต่อการร่วมมือและประสาน งานกันและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้วย

อวยชัย ขบา และคนอื่น ๆ (2525 : 367) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญว่าเป็นเรื่อง สำคัญยิ่งเพราะขวัญมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจาก ขวัญเป็นลักษณะการแสดงถึงความรู้สึก ความกระตือรือร้นในการทำงานทั้งในขณะที่ทำงานและ ไม่ได้ทำงาน

สุเมธ เตียววิเศษ (2527 : 158-159) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของขวัญและกำลังใจไว้ว่า ผู้บริหารจะได้รับผลสำเร็จในการบริหารงาน ถ้าสามารถทำให้บุคลากรมีขวัญในการทำงาน นอกจากนั้นขวัญยังสามารถช่วยให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้
2. สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรต่อบรรดาเพื่อนร่วมงานและต่อองค์การ
3. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างคณะกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
4. ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ
5. สร้างสามัคคีธรรมและทำให้เกิดพลังสามัคคีร่วมกันในหมู่คณะอันสามารถ ทำให้มี การรวมตัวกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งหลายที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน ได้

ศิริ ทิวะพันธ์ (2528 : 18) ได้สรุปเกี่ยวกับความสำคัญของขวัญไว้ว่าความสำเร็จของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บังคับบัญชาจะต้องพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งแกนชีวิตของหน่วยงานในระดับสูง โดยมีแกนชีวิต ได้แก่ ขวัญ วินัย สามัคคีธรรมและประสิทธิภาพกำลังพล

สำนัก อินทรประเสริฐ (2528 : 3) สรุปว่า ขวัญถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานจึงนับว่าสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะว่าถ้าหากบุคคลมีขวัญดีแล้ว การปฏิบัติงานก็มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน และจะมีความโกรธ ความก้าวร้าว หงุดหงิดน้อยมาก แม้จะทำงานในภาวะที่มีความกดดันสูงหรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็คือ ขวัญของบุคคลและของหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจ ไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่ มีเมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่บุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย

1.3 องค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน

การทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าจะให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ หรือทักษะของบุคคลแต่ละคนในการทำงานแล้ว การจูงใจ โน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะ

ในการทำงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องรู้จักนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้เพราะว่าการที่บุคคลในองค์กรจะเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งจูงใจที่องค์กรนั้นมีอยู่ ถ้าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากบุคคลในองค์กรนั้นย่อมเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมาก ดังนั้น สรรเสริญ วิเชียรรัตน์ (2531 : 20-21) ได้กล่าวว่าสิ่งจูงใจ (Incentive) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจูงใจ (Motivation) หรือการกระทำให้คนมีพฤติกรรมแสดงความสามารถทั้งทางกายและทางใจ ทำงานโดยก่อให้เกิดผลงานมากที่สุด

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 172) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการทำงานว่าประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ตอบแทน ให้แก่ผู้บริหารในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (Personal Non-material Opportunities)

เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น โอกาสที่จะมีชื่อเสียง การได้รับเกียรติยศ โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น

3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (Desirable Physical Conditions) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เป็นต้น

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงาน ที่สนองความต้องการของกลุ่มในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือการได้มีโอกาสที่ทำงานได้อย่างเต็มที่

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึงความสัมพันธ์อันมิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of conditions) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้เขามีความรู้สึกรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งในหน่วยงานเหมือนกัน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกมีหลักประกัน และความมั่นคงในการทำงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพของหน่วยงานความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม วิธีทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการทำงานและความพอใจด้านสังคมหรือความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น สามารถที่จะชี้ให้เห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้

1.4 การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2523 : 222-223) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญไว้ 9 ประการ คือ

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีการสำรวจทัศนคติ (Attitude Survey) เป็นครั้งคราว เพื่อให้ทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาต่องานอย่างไร เพื่อทราบปัญหาที่แท้จริง และได้ดำเนินการให้ถูกต้อง
 2. สร้างเครื่องมือในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้นเช่นระเบียบเกี่ยวกับเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพึงปฏิบัติตามระเบียบ
 3. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจบ้าง เพราะหน่วยงานย่อมมีปัญหาระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ด้วยเสมอ
 4. ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ปรึกษาหรือที่คิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัว ในการปฏิบัติงาน
 5. การชมเชยให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี กระทำดี การชมเชยให้รางวัลเป็นการจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ไม่เบื่อหน่ายและทอดถอนใจ
 6. สร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า รู้อนาคตตนเอง เปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ไม่กีดกัน
 7. ให้โอกาสเท่าเทียมกันในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถ
 8. ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ เมตตากรุณา ไม่วางตัวแบบเผด็จการ
 9. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สมบูรณ์ทางด้านร่างกายและจิตใจ
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2526 : 57-58) ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานไว้ว่า “ขวัญ” เกิดจากผลของทัศนคติและการปฏิบัติในสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดขวัญดีในองค์การในที่สุด ดังนั้น การสร้างขวัญจึงต้องคำนึงถึงสิ่งจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม โดยไม่ขัดกับความรู้สึกและทัศนคติของกลุ่ม ซึ่งพิจารณาในเรื่องต่อไปนี้
1. การแต่งตั้งบุคคลเป็นหัวหน้างานต้องได้คนถูกต้องและเหมาะสม
 2. ปลุกฝังความรักงาน พื่อใจในงาน และมีความกระตือรือร้น

3. ให้สิ่งตอบแทนให้เหมาะสมกับงาน
4. ดูแลเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน
5. ให้โอกาสให้เกียรติและให้ความก้าวหน้า
6. สร้างสภาพทางกายให้เหมาะสม เช่น ห้องทำงานสิ่งอำนวยความสะดวก
7. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีการยอมรับสร้างสื่อสารที่เป็นกระบวนการ

สองทาง

8. สร้างความคึงคูกใจในทางสังคมให้น่าอยู่ ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งสถาบัน หรือแบ่งสี

9. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

10. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และหน้าที่โดยคำนึงถึง กาลเวลาที่เหมาะสม

11. จัดระบบนิเทศงานให้ดี คำนึงถึงระดับการศึกษาและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ของคนในหน่วยงาน

12. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทางสังคมให้น่าอยู่ ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2527 : 85) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

ให้ผู้ร่วมงานโดยอาศัยหลัก 2 ประการ คือ

1. การให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจต่ออาชีพในด้านต่าง ๆ เช่น มีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน ช่วยให้ผู้ร่วมงานบรรลุถึงสัมฤทธิ์ผล การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของคณะครู ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว ปัญหาการปฏิบัติงาน

2. ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร กล่าวคือ ต้องแสดงตัวเป็นผู้นำ ในด้านต่าง ๆ กับผู้ร่วมงาน

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2529 : 74-76) กล่าวว่า การที่เข้าใจในเรื่องของขวัญนั้นจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจในจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการและเจตคติ การบำรุงขวัญสามารถทำได้ดังต่อไปนี้

1. ให้หลักประกันความมั่นคงแก่คนงาน หมายความว่า คนงานจะมีหลักประกันในเรื่องของตำแหน่ง ค่าจ้างที่ดี บำเหน็จบำนาญ การประกัน และสิทธิในการกู้ยืมเงิน นอกจากนี้ยังรวมถึงการประกันสุขภาพและการลาป่วย

2. รักษาสภาพการทำงานที่ดี คนงานต้องการสภาพการทำงานที่ดี เช่น อากาศสะอาด สะดวกสบาย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย ขวัญและเจตคติของคนงานจะขึ้นอยู่กับความชอบและความไม่ชอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของจะเป็นพลังที่มีอำนาจมากในการปรับปรุงขวัญและผลผลิตของคนงาน คนงานต้องการได้รับความยอมรับจากหมู่คณะที่เขาทำงานร่วมด้วย ถ้าบุคคลใดคิดว่าหมู่คณะนั้นเป็นของเขา สวัสดิการของเขาผลสัมฤทธิ์ของหมู่คณะ คือ ผลสัมฤทธิ์ของเขา แล้วขวัญของเขาก็จะสูงขึ้น

4. สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหมู่คณะ การมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ โดยเฉพาะในขอบข่ายของการกำหนดนโยบาย จะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมมากขึ้น แทนที่จะเป็นผู้ตามแต่เพียงผู้เดียว ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญของบุคคลหรือหมู่คณะให้ดีขึ้น

5. ส่งเสริมให้เกิดการเคารพในตนเอง สถานะและการยอมรับ การเคารพในตนเอง และการยอมรับส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานร่วมกันมากกว่าเป็นการทำงานให้ การเป็นคนประเภทขอรับกระหม่อมทำให้เกิดการเสียขวัญในหมู่คณะ ดังนั้นในการทำงานใด ๆ ควรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพซึ่งกันและกัน ให้มีความรู้สึกว่าเป็นการทำงานร่วมกัน

6. ให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนเท่าเทียมกัน ถ้าในหน่วยงานใดผู้นำปราศจากความยุติธรรมใช้ระบบพรรคพวกมากกว่าระบบคุณธรรม ย่อมจะทำให้หน่วยงานนั้น ๆ ไร้สาระสายขวัญของบุคคลและหมู่คณะจะลดลง ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วย

7. รักษาความสัมพันธ์อันดีไว้ การรักษาความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อมสามารถสร้างขวัญที่ดีแก่ทุกคน ดังนั้นผู้นำที่ฉลาดจึงต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีไว้ตลอดไป

พินัส หันนาคินท์ (2530 : 228-238) ได้เสนอว่า การสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานนั้น มีหลักสำคัญ คือ ประการหนึ่ง การหาทางสร้างความพึงพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่อาชีพของตน และประการที่สอง สำหรับการหาทางสร้างความพึงพอใจในอาชีพการงานนั้นโดยข้อเสนอ คือ

1. สร้างให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของอาชีพและการปฏิบัติ หรือความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ
2. สร้างให้เกิดความสำนึกในการมีจุดหมายในการทำงานร่วมกัน
3. หาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้า

4. การได้รับความเชื่อถือจากงานที่กระทำ
5. การสร้างความรู้สึกร่วมพกร่วมหมู่เป็นคณะเดียวกัน
6. การช่วยเหลือทางด้านชีวิตและความเป็นอยู่
7. การช่วยเหลือทางการครองชีพ
8. การจัดที่ทำงานให้เหมาะต่อการทำงาน

ซึ่งในปัจจุบันการใช้คนให้ทำงานมิได้คำนึงเฉพาะความรู้สึกรู้สึกความสามารถของบุคคลเท่านั้น แต่ยังยึดความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรที่จะทำงานนั้น ๆ เป็นสำคัญอีกด้วย เพราะแม้คนจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด ถ้าหากขาดความตั้งใจหรือพอใจที่จะทำงานนั้นแล้ว ผลงานคงไม่สำเร็จอย่างมีคุณภาพได้ ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดทุกหน่วยงานจะต้องตระหนักและคำนึงถึงเสมอ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญเป็นวิธีการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลในองค์กรให้มีความสนใจ ตั้งใจในการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของตนด้วยความพอใจและเต็มใจเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดี ผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะมีคุณภาพ บุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพสูงมีมาตรฐานและเชื่อถือได้ยิ่งขึ้น หน่วยงานหรือผู้บริหารจึงต้องรู้จักนำเอาวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญมาใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมแก่บุคคลในองค์กรให้มากที่สุด เพราะการเสริมสร้างและบำรุงขวัญมาใช้ให้ถูกต้องจะทำให้สิ้นเปลืองเวลาและเงินค่าใช้จ่ายไปโดยเปล่าประโยชน์และอาจทำให้ขวัญของบุคลากรเสื่อมลงไปกว่าก็ได้ ซึ่งสามารถที่จะชี้ประเด็นให้ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น

1.5 ลักษณะที่แสดงว่าบุคคลหรือหมู่คณะในองค์กรที่มีขวัญดี

นภดล ลิมสุววัฒน์ (2526 : 7) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่แสดงว่ามีขวัญในการปฏิบัติงานสูงมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีม สังกัดจากการทำงานเป็นทีม คิดหรือแสดงออกในลักษณะคำพูด “พวกเรา” มากกว่า ฉันทันยินดีและเต็มใจจะช่วยเหลือผู้อื่นทั้งกำลังกายและกำลังความคิด ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่งก็จะได้รับการยอมรับว่าเป็นความสำเร็จของกลุ่ม และหากสมาชิกคนใดมีปัญหาที่ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม
2. มีแรงจูงใจและความแข็งแกร่งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สังกัดได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่เฉื่อยชา ผลัดวันประกันพรุ่ง เต็มใจรับงานใหม่ มีความมั่นใจในกลุ่มไว้วางใจกลุ่มร่วมมือฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่มีเสถียรบันหรือท้อแท้

3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สืบเนื่องจากระยะเวลาทำงานมากกว่าปกติ ความสนุกกับงาน และมีความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์กรหรือกลุ่มของตน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342) มีความเห็นว่าขวัญที่ดีขององค์กรจะช่วยก่อให้เกิด ประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย เช่น

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดี มีสัจย์ต่อหมู่คณะและองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านควบคุมความประพฤติของพนักงานให้ ปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม

4. สร้างสามัคคีธรรม และก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคี อันสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้

5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ขององค์กร

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจการต่าง ๆ ขององค์กร

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

เมธ เมธสีมา (2526 : 58-59) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มี ขวัญดีไว้ คือ

1. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใส บุคลากรทุกคนมีความร่าเริง มีบรรยากาศที่เป็นมิตร และไม่ค่อยมีการคอยจับผิดกัน

2. บุคลากรทุกคนมีความสนใจ กระตือรือร้น และเพลิดเพลินในงานที่ทำ หรือที่ได้รับ มอบหมายไม่มีการมาสาย หรือกลับก่อนเวลา และไม่มีการลาบ่อย ๆ

3. งานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จ ถูกต้อง เรียบร้อย ทันเวลา และมีผลที่เชื่อถือได้

4. มีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และงานอื่น ๆ อยู่เสมอ ไม่มีความหวาดกลัวเมื่อได้แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะไปแล้ว

5. หากมีการวิพากษ์วิจารณ์กันก็ทำไปด้วยความคิดเห็นที่เต็มไปด้วยเหตุผลและความคิด ที่มีความบริสุทธิ์ใจต่อกันไม่เอาความสุขส่วนตัวเข้าไปพัวพันกับงาน สามารถแยกเรื่องส่วนตัว กับเรื่องของงานออกไว้คนละส่วนได้

6. มีการช่วยเหลือกันอยู่เสมอ แม้แต่ในกรณีพิเศษและยามฉุกเฉินก็มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือกันได้

7. รับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานด้วยความขยันขันแข็ง ใจเต็มใจและมีความบริสุทธิ์ใจ ไม่มีการประจบสอพอเอาใจเด่นใส่ตัวแต่เพียงฝ่ายเดียว

8. มีความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลายแม้ว่าจะมีเหตุการณ์ที่ผิดปกติเกิดขึ้นบ้างก็ตาม

9. มีการให้เกียรติเชื่อถือกันและเชื่อในความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล

10. มีการยอมรับนับถือผลงานซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ มีการกล่าวคำชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่มีแนวความคิดว่าคนที่เด่นกว่าตน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2526 : 257) ได้กล่าวถึงลักษณะของหน่วยงานที่บุคคล มีขวัญดี สามารถสังเกตได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อจุดมุ่งหมาย
2. ความผูกพันของคนในกลุ่มมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
3. การมีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ หน้าที่การทำงาน และสภาวะแวดล้อม
4. ความกระตือรือร้น ร่วมมือร่วมใจใช้กำลังความสามารถที่จะทำประโยชน์ให้กับ

หน่วยงาน

Rajabhat Mahasarakham University

5. ความมีสุขภาพทางจิตและอารมณ์ และสุขภาพทางกายที่ดีของสมาชิกในหน่วยงาน แต่ทั้งหมดนี้จะต้องผูกพันอยู่กับเป้าหมายที่กระทำได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์กรหรือหน่วยงานใดมีขวัญดี จะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีความขยันขันแข็ง ใจรักและสามัคคี ร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ในการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานอุทิศเวลาให้กับทางราชการ มองถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวแล้ว ย่อมเป็นเครื่องชี้ถึงความมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

1.6.1 อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ในส่วนของอำนาจหน้าที่ในทางการปกครองท้องถิ่นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านนั้น ถือได้ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการมากมาย นอกจากตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2457 แล้วยังมีระเบียบกฎหมายอื่นๆ

อีกกว่า 60 ฉบับ ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ให้เป็นความรับผิดชอบของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้ (กรมการปกครอง. 2531 : 98-99)

1. เป็นหัวหน้าของราษฎรและมีหน้าที่ในการรักษาความสงบควบคุมดูแลหมู่บ้าน ให้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะต้องพึงกระทำตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการรวมทั้งกระทำตนให้เป็นตัวอย่างแก่ราษฎร ทั้งนี้รวมถึงการประนีประนอมข้อพิพาทของราษฎรด้วย

2. การรายงานต่อทางราชการเมื่อมีทุกข์ภัยเกิดแก่ลูกบ้านรวมทั้งรู้เห็นเหตุการณ์ แปลกประหลาดอันใดเกิดขึ้นในหมู่บ้านของตน

3. นำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎรรวมทั้งทำการอบรมสั่งสอนหรือชี้แจง ข้อราชการแก่ราษฎร เช่น ประกาศตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน การรับราชการทหาร การรับมรดกที่ดิน เป็นต้น

4. การจัดทำบัญชีสำมะโนครัวรวมทั้งไปถึงการทะเบียนราษฎร การจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนครอบครัว ทะเบียนอาวุธปืน และทะเบียนตามกฎหมายขณะสงฆ์ มัสยิด อิสลาม โบสถ์คริสต์ ศาลเจ้า

5. กิจการสาธารณประโยชน์รวมทั้งในกรณีเกิดเหตุร้ายสำคัญ ๆ เช่น เหตุจลาจล ฆ่ากันตาย ดิฉิง ปล้นทรัพย์ ไฟไหม้ การดูแลสาธารณประโยชน์ เช่น ที่สาธารณสมบัติของแผ่นดิน สุสาน และฌาปนสถาน ที่ดินสาธารณประโยชน์ ทางหลวง ที่ราชพัสดุ รวมทั้งการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนด้วย

6. ฝึกหัดอบรมให้คนไทยรู้จักหน้าที่และการทำงานในเวลารบทั้งการดำเนินการตาม พระราชบัญญัติรับราชการทหาร การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน การอาสารักษาดินแดน และกิจการอาสาสมัครต่าง ๆ

7. การบำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎร เช่น การปฏิบัติตามประมวลกฎหมาย ที่ดิน การเช่าที่ดินเพื่อเกษตรกรรม การช่วยเหลือเกษตรกรผู้ยากจน การปฏิรูปที่ดิน การจัดรูปที่ดิน เพื่อการเกษตร การจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ การป่าไม้ ป่าสงวนแห่งชาติ การสงวนและคุ้มครอง สัตว์ป่า การชลประทานราษฎร การบริหารการใช้น้ำและบำรุงแหล่งน้ำขนาดเล็ก การชลประทาน การค้าข้าว การกำหนดสินค้าและป้องกันการผูกขาด การควบคุมมาตราชั่ง ตวง วัด โรงงานน้ำมันเชื้อเพลิง การส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ อุตสาหกรรมในครัวเรือน กลุ่มเกษตรกร สหกรณ์ รวมตลอดถึงการเก็บภาษีอากรต่าง ๆ ทั้งภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีป้าย และภาษีตามประมวลรัษฎากรอีกด้วย

8. จัดการระวังและป้องกันโรคติดต่อหรือโรคระบาดทั้งในคนและสัตว์ รวมทั้งการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน

9. จัดระเบียบเรียบร้อยในหมู่บ้าน ตำบล ทั้งในด้านการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การกำจัดผักตบชวา การสาธารณสุข รวมทั้งการวางผังเมืองในระดับตำบลหมู่บ้าน

10. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับความอาญา โดยเป็นเจ้าของพนักงานฝ่ายปกครองตามประมวลกฎหมายอาญาหรือวิธีพิจารณาความอาญา การสืบสวน รวมทั้งช่วยเหลือเจ้าพนักงานผู้ปฏิบัติตามกฎหมายหรือตามหมายจับ หมายค้นที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติ

11. รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล โดยกำนันจะเป็นประธานสภาตำบลและผู้ใหญ่บ้านจะเป็นกรรมการสภาตำบลโดยตำแหน่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการจัดทำโครงการพัฒนาตำบลในรูปแบบต่าง ๆ และตามนโยบายของทางราชการ

1.6.2 สิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

สิทธิประโยชน์ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประกอบด้วย

1. เงินตอบแทนตำแหน่ง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครองและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบจะได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งตามอัตราที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าตอบแทนตามตำแหน่งอัตราที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

ตำแหน่ง	อัตรา
กำนัน	3,500
ผู้ใหญ่บ้าน	2,500
แพทย์ประจำตำบล	1,800
สารวัตรกำนัน	1,800
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง	1,800
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ	1,800
	(เริ่มใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2545)

ที่มา : กรมการปกครอง (2545 : 101-106)

2. เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตจังหวัด ยะลา ปัตตานี นราธิวาสและสตูล ที่สามารถพูดและใช้ภาษาไทยและภาษายาวีได้ดีทั้งสองภาษา จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษคนละ 50 บาทต่อเดือน

3. เงินตอบแทนกรณีเสียชีวิต กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเสียชีวิตไม่ว่าจากกรณีใดๆ จะได้รับ เงินตอบแทนตำแหน่งสำหรับเดือนที่ตายตลอดทั้งเดือนและกับอีกจำนวนสามเท่าของเงิน ค่าตอบแทนตำแหน่งเดือนสุดท้าย

4. เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษา ของบุตร สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายคนที่ 1 ถึงคนที่ 3 นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลังที่ ศึกษาอยู่ไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพ ทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐบาล และเอกชน

5. ค่ารักษาพยาบาล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และบุคคลในครอบครัว ได้แก่ บุตรที่ชอบ ด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ คู่สมรส บิดาหรือมารดา ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดย ไม่เสียค่าใช้จ่ายในสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

6. ส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน จะได้รับส่วนลดค่าโดยสารรถไฟครั้งราคาทุกชั้น

7. การฌาปนกิจสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และคู่สมรส สามารถสมัครเป็นสมาชิก ณ.ก.น. ได้โดยชำระค่าสมัคร 10 บาท และชำระเงิน สงเคราะห์เมื่อสมาชิกคนอื่นเสียชีวิตศพละ 50 สตางค์

8. เงินสงเคราะห์จากมูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มูลนิธิกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2532 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือสงเคราะห์กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่

9. เงินช่วยเหลือเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เมื่อประสบภัยขณะปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือราชการจะได้รับความช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติ สงเคราะห์ผู้ประสบภัย เนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติหรือการปฏิบัติตาม หน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543 และระเบียบการคลังว่าด้วยการขอรับเงิน การพิจารณาและการ ขยายเวลาในการขอรับเงินสงเคราะห์เนื่องจากการช่วยเหลือราชการ การปฏิบัติงานของชาติหรือ การปฏิบัติตามหน้าที่มนุษยธรรม พ.ศ. 2543

10. เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ

ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบ เป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติประชาชน โดยคำแนะนำขอพระราชทานของรัฐบาล เป็นบำเหน็จ และเครื่องหมายเชิดชูเกียรติอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน

11. เงินส่วนลดค่าภาษีบำรุงท้องที่ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน จะได้รับการแต่งตั้งเป็น เจ้าพนักงานสำรวจภาษีบำรุงท้องที่และจะได้รับเงินส่วนลด 5 % ของเงินภาษีบำรุงท้องที่ซึ่งเก็บได้ในหมู่บ้าน และกำหนดจะได้รับเงินส่วนลดอีก 1 % ของเงินภาษีที่เก็บได้ในตำบล

12. เงินเบี้ยประชุมคณะกรรมการเข้าที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประจำตำบล (คชก.ตำบล) กำหนด เป็นประธาน คชก. ตำบล เมื่อมีการประชุมคณะกรรมการจะได้รับเบี้ยประชุมครั้งละ 312.50 บาท สำหรับผู้ใหญ่บ้านเป็นกรรมการ คชก.ตำบล จะได้รับเบี้ยประชุม ครั้งละ 250 บาท

13. เงินส่วนลดอาคารประมง กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้ช่วยเหลือเร่งรัดจัดเก็บอาคารประมงในท้องที่จะได้รับเงินร้อยละ 2 ของเงินอาคารประมงที่จัดเก็บได้ในท้องที่ตำบล หมู่บ้าน

14. เงินค่าป่วยการในการพิสูจน์รังวัดที่ดิน กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเจ้าหน้าที่ปกครองท้องที่ทำการพิสูจน์รังวัดที่ดินได้ค่าป่วยการวันละ 30 บาท ค่าปิดประกาศที่ดินแปลงละ 10 บาท

15. ค่าตอบแทนสำหรับตำบลที่ยังไม่ยกฐานะเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่น กำหนด ในฐานะประธานสภาตำบลจะได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 1,000 บาท ผู้ใหญ่บ้านและแพทย์ประจำตำบล ในฐานะสมาชิกสภาตำบลจะได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 500 บาท และหากได้รับการแต่งตั้งเป็นรองประธานสภาตำบลจะได้รับค่าตอบแทนเดือนละ 800 บาท นอกจากนั้นกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะสมาชิกสภาตำบลโดยตำแหน่งจะได้รับเบี้ยประชุมครั้งละ 100 บาท

16. เงินรางวัล กระทรวงมหาดไทยได้วางระเบียบว่าด้วยการพิจารณาและเบิกจ่ายเงินรางวัลกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2516 เป็นแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาให้เงินรางวัลเป็นการตอบแทนคุณความดีเป็นประจำปีเพื่อเป็นกำลังในการปฏิบัติหน้าที่

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน เป็นพลังผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ต่อขวัญของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ทั้งที่เป็นรายบุคคล เพื่อทราบระดับขวัญในขณะนั้นได้ถูกต้องและสามารถเลือกใช้วิธีบำรุงขวัญ และเสริมสร้างขวัญด้วยการจูงใจให้เหมาะสม การจูงใจหรือวิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญสูงชันนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบความต้องการของบุคคล และหาทางตอบสนองความต้องการบุคคลเหล่านั้นให้เกิดความพึงพอใจถือได้ว่าเป็นการบำรุงขวัญอย่างดี ทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับขวัญเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย คือ

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1991 : 60 ; อ้างถึงใน แสวง สารสิทธิ์, 2535 : 59-60) มีสาระสำคัญของทฤษฎี คือ มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้อย่างไม่สิ้นสุดและเริ่มตั้งแต่เกิดจนตายความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปและความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามความสำคัญ (Needs-hierarchy Theory) กล่าวคือ เมื่อต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันทีที่มีอยู่ 5 ระดับด้วยกัน คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นมูลพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต หากร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตจะดำรงอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยจากการได้รับภัยอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเข้ามาแทนที่ เช่น ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับความรู้สึกเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี เช่น การได้รับการยกย่องจากสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ เสรีภาพ

และความต้องการมีฐานะดีเด่น การมีตำแหน่งสูงในองค์กร

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self - actualization Needs) ความต้องการขั้นนี้ เป็นความต้องการสำเร็จสมหวังตามอุดมการณ์ ความเจริญก้าวหน้า การใช้ความรู้ความสามารถ เต็มศักยภาพ และความสมบูรณ์ในชีวิต เช่น ผู้หญิงต้องการเป็นแม่ในอุดมคติ ผู้ชายต้องการเป็น นักบริหาร อีกคนต้องการเป็นนักชกเหรียญทองโอลิมปิก อีกคนต้องการเป็นนักร่อนลูกทุ่งผู้มีชื่อเสียง เป็นต้น

เพื่อให้ผู้ศึกษาสามารถที่จะมองเห็นถึงขั้นความต้องการของมนุษย์โดยมาสโลว์ ได้อย่างเป็นลำดับขั้นได้อย่างชัดเจน ดังรายละเอียดในแผนภูมิที่ 1 คือ (Maslow,1991 : 60 ; อ้างถึงใน แสง สาระสิทธิ์. 2535 : 59-60)



แผนภูมิที่ 1 การแบ่งระดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ สามารถแบ่งแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก จัดอยู่ในระดับต่ำ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และ ความต้องการทางสังคม ส่วนที่จัดไว้ในระดับสูง คือ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความต้องการในระดับสูงเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายใน บุคคล และสำหรับความต้องการในระดับต่ำเป็นความรู้สึกพึงพอใจภายนอกที่ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อม คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ

2.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzbergs Two – actors Theory) โดยเฮิร์ซเบิร์กได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์ พบว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ กล่าวคือ ประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” (Hygiene Factors) ประการที่ 2 ส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” (Motivation Factors) ทั้งสองปัจจัยนี้ทำหน้าที่ชัดเจนในแง่ของการเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอก ส่วนปัจจัยกระตุ้นเป็นแรงจูงใจภายใน ดังมีรายละเอียดดังนี้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60-63 ; อ้างถึงใน สาธิต คณาดี. 2544 :18-20)

ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกรักพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารรถ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

ปัจจัยค่าจูน หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงาน ชั้นปัจจัยค่าจูนมี ดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากหมายถึง การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งให้ได้เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superiors, Subordinates and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะทางอาชีพ (Occupational Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮิร์ชเบิร์ตมีความคิดเห็นว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การตอบสนองความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ แม้ว่าองค์กรจะจัดสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือมีความก้าวหน้าในอาชีพแล้ว ความอดสาหัสในการทำงานก็

จะลดน้อยลง เพราะองค์การไม่เห็นความสำคัญของเขา ซึ่งย่อมทำให้องค์การขาดการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากบุคลากรของตนเอง

อย่างไรก็ตาม การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้ความหมายว่า ปัจจัยค้ำจุนไม่เป็นสิ่งสำคัญ ที่แท้จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขันชิงดีชิงเด่น มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การที่บุคคลที่จะสามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายขององค์กร บุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้าเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน เมื่อเขาสามารถมองเห็นประโยชน์ หรือได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว การปฏิบัติงานความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจงใจมีหลักกว้าง ๆ คือ ความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติอยู่เสมอ

โดยสรุปแล้วทฤษฎีทั้งสองมีหลักสำคัญ ดังนี้

1. ตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ถือว่า ความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา จะไม่เป็นที่สนใจอีกเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว และความต้องการระดับสูงจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำก่อน

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กชี้ให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และแสดงพฤติกรรมออกมา ปัจจัยนั้นเกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจงาน

จากการศึกษาทฤษฎีทั้งสองดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถที่จะนำเอาความรู้ที่ได้จากทฤษฎีทั้งสองไปใช้ประโยชน์ของขวัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการที่จะทำการพิจารณาตัดสินใจ ดำเนินการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานได้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

วิชิต เขี่ยมเวหา (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของครูและคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญและกำลังใจของครูโดยส่วนรวมอยู่ใน “ระดับสูง” เมื่อทดสอบความแตกต่างตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่าตัวแปรในด้านกลุ่มผู้ประเมินขนาดโรงเรียนและวุฒิของผู้ประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรในด้านเพศและอายุราชการไม่แตกต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของครู ได้แก่ ปัญหาการขาดบุคลากร การบริหารงาน สวัสดิการและเศรษฐกิจของครู ข้อเสนอแนะ ได้แก่ จัดสวัสดิการให้กับครูให้มีการกำกับติดตามและนิเทศโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่เอื้อต่อขวัญและกำลังใจของครู 5 อันดับแรก ได้แก่ (1) มีการมอบหมายงานให้ตรงตามความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถของครู (2) จัดให้ครูมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของโรงเรียน (3) เปิดโอกาสให้ครูทุกคนในโรงเรียนแสดงความรู้ความสามารถอย่างอิสระ (4) ให้ครูมีโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ (5) พิจารณาความดีความชอบประจำปีของครูในโรงเรียนเป็น ไปด้วยความยุติธรรมต่อครูทุกคน

3. นักเรียนมีคุณภาพลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ใน “ระดับดี” และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ใน “ระดับค่อนข้างดี” เมื่อทดสอบความแตกต่างของการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนปรากฏว่า ผลการประเมินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เฉพาะในกลุ่มผู้ประเมิน เมื่อพิจารณาตามกลุ่มผู้ประเมินและขนาดโรงเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด

4. ขวัญและกำลังใจของครูมีความสัมพันธ์ใน “ระดับปานกลาง” และระดับต่ำกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามลำดับ

บ้านาญ บำรุงรส (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจตำรวจภูธรในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดเลยทั้งกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรและกลุ่มประทวนพลตำรวจมีสภาพขวัญกำลังใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจรวม 9 ด้านจะมีสภาพขวัญกำลังใจในระดับ “สูง” ในด้านความรู้สึกมีส่วนร่วมในหน่วยงาน ข้าราชการตำรวจมีสภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ในด้าน (1) สภาพการปฏิบัติงาน (2) การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ (3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (4) โอกาสความก้าวหน้าของงาน (5) นโยบายและการบริการ (6) สถานภาพทางสังคม และมีสภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ “ต่ำ” ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. การเปรียบเทียบสภาพขวัญกำลังใจของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน พลตำรวจ นายตำรวจมีสภาพขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในด้านการได้รับการยอมรับและประสบผลสำเร็จ ที่ระดับ 0.01 ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และที่ระดับ 0.05 ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสถานภาพทางสังคม โดยตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีขวัญกำลังใจสูงกว่าเกือบทุกเรื่อง

3. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดเลย มีอันดับสูงไปห้าอันดับ 5 อันดับ คือ (1) การปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยงาน (2) ผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าจ้าง (3) สวัสดิการในหน่วยงาน (4) ความก้าวหน้าในตำแหน่งและ (5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ชลอศักดิ์ อาษา (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรตำแหน่งสารวัตรในสถานีตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6 ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสถานีตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6 มีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสถานีตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานีตำรวจที่อยู่ปฏิบัติงาน สักดิ์ศรีอาชีพ โอกาสก้าวหน้า ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการในหน่วยงาน และความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญมากมาหาน้อย

3. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจตำแหน่งสารวัตรให้ดียิ่งขึ้นได้ ดังนี้

3.1 ควรปรับปรุงเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละตำแหน่ง

3.2 การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงาน การพิจารณาสิทธิอันพึงมีพึงได้หรือสิทธิต่าง ๆ ควรหาข้อกำหนดที่เป็นธรรม

3.3 การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถและควรมีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีของข้าราชการตำรวจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน

3.4 ควรส่งเสริมเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาจะต้องมีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและปฏิบัติออกมาให้เป็นรูปธรรม

3.5 ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกรักมีความภาคภูมิใจและสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอว่าตนเองนั้นมีความสำคัญสำหรับหน่วยงานและสังคม

3.6 ควรมีการปรับปรุงระเบียบและข้อปฏิบัติเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจให้เป็นไปได้ด้วยความสะดวกรวดเร็วทันต่อความต้องการและเป็นไปตามความเป็นจริงในการปฏิบัติงานควรมีการปรับปรุงสถานีดำรวจและบริเวณรอบ ๆ ที่ปฏิบัติงานให้มีความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม กว้างขวาง และมีความเพียงพอในการปฏิบัติงานและบริการประชาชนปรับปรุงและจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมและเพียงพอกับการปฏิบัติงาน ควรมีวิธีการแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร เสียสละ มีมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะของการเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ

อดิศักดิ์ มาศยคง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. พัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi – Square) ปรากฏผล ดังนี้

2.1 คุณลักษณะทางประชากรประกอบด้วย การศึกษา อายุราชการ รายได้ และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 คุณลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบายและการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 คุณลักษณะทางสังคมประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับชาวบ้าน และความสัมพันธ์กับครอบครัว พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับชาวบ้าน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความสัมพันธ์กับครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 คุณลักษณะทางจิตวิทยาสังคมประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้า สถานภาพ การยอมรับนับถือ การอุทิศตนเพื่องาน ความรู้สึกไร้อำนาจและความเชื่อมั่นในตนเอง พบว่า โอกาสก้าวหน้าและความรู้สึกไร้อำนาจมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนสถานภาพการยอมรับนับถือ การอุทิศตนเพื่องาน ความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. อิทธิพลของปัจจัยที่ศึกษาต่อระดับขวัญกำลังใจโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสก้าวหน้า สถานภาพการยอมรับนับถือ สภาพการปฏิบัติงาน ความรู้สึกไร้อำนาจ นโยบายและการบริหารงานความสัมพันธ์กับชาวบ้าน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สุนทร คล้ายอ่ำ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้าจังหวัด พบว่า โดยส่วนรวมมีระดับปานกลางเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความพึงพอใจใน

การปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนการค้า จังหวัด ตามตัวแปรอิสระคือ ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ประสบการณ์มากกว่า 5 ปี พบว่า ไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นอกจากนี้ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วีระ จิระมณีมัย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่างในสภาพของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัยทั้ง 10 ด้าน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางเว้นแต่ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบด้านเดียวเท่านั้นที่มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่างที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริหารและพัฒนา ฝ่ายวิศวกรรมโยธา ฝ่ายวิศวกรรมเครื่องกล มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ความพอใจในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

การสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทจังหวัด ในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-10 ปี, 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาด้านความพึงพอใจในรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อุดม เย็นสบาย (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขต 6 ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตในภาพรวมอยู่ในระดับ “สูง” เมื่อพิจารณารายด้าน มีด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” นอกนั้นอยู่ในระดับสูง

2. เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขต 6 ระหว่างผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนจังหวัดกับผู้ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านศักดิ์ศรีและความมั่นคงของอาชีพ ผู้ที่ปฏิบัติราชการประจำที่ส่วนอำเภอ มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าผู้ที่ปฏิบัติประจำที่ส่วนจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวทางที่ผู้บังคับบัญชาจะสร้างขวัญกำลังใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 แนวทาง คือ มีความเป็นประชาธิปไตยและเคารพเหตุผลผลการให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนในการเสนอแนะทางเพื่อพัฒนาหน่วยงาน ส่วนแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวทางที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างขวัญกำลังใจเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 แนวทาง คือ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน การวางตัวให้เหมาะกับบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ความตั้งใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

อุดม สารรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า

1. ขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนอยู่ในระดับ “ปานกลาง” เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. พฤติกรรมแสดงอาการขาดขวัญกำลังใจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับ “น้อย”

3. อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ 5 อันดับแรก ได้แก่ (1) ความยุติธรรม

ในหน่วยงาน (2) โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ (3) รายได้และผลตอบแทน (4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และ (5) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

4. แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจ 5 อันดับแรก ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชาควรเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (2) ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ (3) ผู้บังคับบัญชาประชุมชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงจุดหมายของงาน (4) ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยและให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงาน และ (5) การทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการเหมาะสม

สมชาย วัฒนพงษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาขวัญของข้าราชการสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานสถิติจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบปัจจัย 10 ด้าน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เว้นแต่ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบและความพอใจในตำแหน่งงานเท่านั้นที่มีขวัญอยู่ในระดับสูงเมื่อทำการเปรียบเทียบข้าราชการสำนักงานสถิติจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้าราชการตำแหน่งสถิติจังหวัด ข้าราชการฝ่ายวิชาการและวางแผน และฝ่ายปฏิบัติการ มีขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านความพอใจในรายได้ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือข้าราชการฝ่ายวิชาการและวางแผน และข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการมีขวัญด้านนี้แตกต่างกัน ความแตกต่างด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ข้าราชการตำแหน่งสถิติจังหวัดและข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการมีขวัญด้านความพอใจในรายได้แตกต่างกันแต่ไม่แตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรู้สึกในการรับผิดชอบ ความพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปิยะรักษ์ นวลโลกสูง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41 – 50 ปี การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างประจำ รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1-10 ปี

2. เจ้าหน้าที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ทำ และคุณลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณลักษณะทางสังคมอยู่ในระดับมาก สำหรับระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง

3. ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การศึกษา สถานภาพการทำงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ และอายุราชการ

4. ตัวแปรด้านคุณลักษณะงานที่ทำ ด้านคุณลักษณะการบริหาร และด้านคุณลักษณะทางสังคม ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถิติ ทดสอบ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปลัดอำเภอส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 94.74 เพศหญิงร้อยละ 5.3 อายุต่ำสุด 26 ปี สูงสุด 59 ปี อายุโดยเฉลี่ย 39.21 ปี สมรสแล้ว ร้อยละ 84.6 เป็นโสด ร้อยละ 12.8 และหย่าร้างร้อยละ 2.6 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรืออนุปริญญา ร้อยละ 8.8 ปริญญาตรี ร้อยละ 68.4 และปริญญาโท ร้อยละ 22.9 อายุราชการของปลัดอำเภอ ต่ำสุด 2 ปี สูงสุด 40 ปี มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 15.09 ปี อัตราเงินเดือนต่ำสุด 7,380 บาท สูงสุด 27,930 บาท มีอัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ย 13,059.97 บาท จำนวนผู้มาติดต่องานเฉลี่ยต่อวันต่ำสุด 3 คน สูงสุด 300 คน จำนวนผู้มาติดต่องานต่อวัน โดยเฉลี่ย 49.24 คน และขนาดของอำเภอเกือบครึ่งหนึ่งเป็นอำเภอขนาดกลางร้อยละ 47.4 มีอำเภอขนาดใหญ่ร้อยละ 31.9 และอำเภอขนาดเล็กร้อยละ 20.7

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ อาชีพคู่สมรส จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ ระดับการศึกษา จำนวนผู้มาติดต่องานต่อวัน และขนาดของอำเภอ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และรายได้ อย่างไรก็ตามทั้ง 6 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายการผันแปรในตัวแปรตามหรือขวัญใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ร้อยละ 16.2

อรนุช เกษัตัญชัย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 40.28 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สมรสแล้ว มีระยะเวลาที่สมรสเฉลี่ย 11.73 ปี มีบุคคลที่อยู่ในความอุปการะเฉลี่ย 2.99 คน ดำรงตำแหน่งที่ระดับ 5 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งปัจจุบันเฉลี่ย 6.22 ปี อายุราชการเฉลี่ย 16.38 ปี มีเงินเดือนเฉลี่ย 13,435.94 บาท ไม่มีรายได้อื่น มีภาระหนี้สินเฉลี่ย 492,802.71 บาท โดยกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมส่งเสริมการเกษตรเพื่อนำมาใช้จ่ายในครอบครัว

สภาพการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล มีการปฏิบัติงานในระดับ “ปฏิบัติทุกครั้ง” ในทุกประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการประชุม ด้านการรายงาน ด้านการจัดทำแนวทางการเกษตรระดับตำบล ด้านการจัดทำแนวทางการเกษตรระดับหมู่บ้าน ด้านการบริการส่งเสริมการเกษตร ด้านการส่งเสริมและพัฒนาสถาบันเกษตรกร ด้านการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และด้านการปฏิบัติงานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบลและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเกษตรตำบลเรียงความถี่ 5 อันดับแรกได้แก่ (1) การทำงานซ้ำซ้อน (2) งานวิจัยและพัฒนาถูกนำมาใช้งานส่งเสริมการเกษตรน้อย (3) โครงการส่งเสริมการเกษตรส่วนมากไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน (4) การบริหารแผนงานโครงการและงบประมาณมีขั้นตอนยุ่งยาก และ (5) ในระดับอำเภอขาดผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรระดับตำบล โดยภาพรวมมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็น พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรมีขวัญกำลังใจสูง 3 ประเด็น จาก 11 ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี และได้รับการยอมรับทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจปานกลาง 7 ประเด็น และมีขวัญกำลังใจต่ำ 1 ประเด็น คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน่วยงาน

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นาเปียร์ (Napier. 1966 : 1228 : อ้างถึงใน ปิยะรักษ์ นวลโคกสูง. 2541 : 29) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษามัธยมในรัฐเนบราสกา (Nebraska) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 789 คน ผลการวิจัย พบว่า ขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการ คือ

1. ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ครูมีความศรัทธาต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
3. ครูไม่มีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัย
4. ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. ครูมีวัสดุ อุปกรณ์ในการสอนอย่างเพียงพอ
6. ครูได้รับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
7. ครูมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ
8. ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ
9. การได้รับอบรมเพิ่มเติม
10. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
11. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ
12. การจัดชั่วโมงการสอนให้ครูอย่างยุติธรรม
13. ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับบุคคลในอาชีพอื่น ๆ ที่ใช้ในการศึกษา

เท่านั้น

เบอร์เกธ (Bergeth. 1971 : 6293 ; อ้างถึงใน อติศักดิ์ มาศยคง. 2535 : 32) ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญของครูในโรงเรียนระดับอำเภอในนอร์ทดาโกตา จำนวน 545 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูมีประสบการณ์สอนนานปี มีระดับขวัญสูง
2. ครูมีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่มีความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์
3. ความพึงพอใจที่ชุมชนได้ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญ

ในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากเอกสาร แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น คือ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

