

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

2.1.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

คำว่า "ขวัญ" ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Morale ปทานุกรมของ Webster (1971) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสภาพของจิตใจที่นำสู่การทำงานอย่างมีระเบียบวินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจได้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้อธิบายความหมายของคำว่า ขวัญว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นมงคล สิริ ความดี ไม่มีตัวตน นิยมกันว่ามียู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่าถ้ามีขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกกันว่าขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้นและคำว่า "กำลังใจ" หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

คำว่าขวัญกำลังใจ (Morale) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน จึงขอนำมาเสนอดังต่อไปนี้

สุรางค์ และคณะ (2518) (อ้างถึงใน นิรุต โชติกะ, 2536) ให้ความหมายว่า ขวัญเป็นสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคนทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จและพยายามร่วมมือกัน พยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางจนสุดความสามารถและพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

ณัฐพล ชันชโย (2517) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ คือความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ ตลอดจนลักษณะงานที่ทําให้สภาวะการทำงาน กลุ่มทำงานและเพื่อนร่วมงานทุกระดับ

อรุณ รักธรรม (2527) ขวัญหมายถึงสถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบถึงวัตถุประสงค์แห่งการทำงานของกลุ่ม หรือวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล ที่ทำงานนั้นเป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความ

มั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และพยายามร่วมมือพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ และพยายามที่จะไปถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

อัมพิทา ไกรฤทธิ์ (2522) กล่าวถึงขวัญหมายถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1) การไม่มีข้อขัดแย้งทางจิตใจและร่างกาย
- 2) ความรู้สึกที่เป็นสุขในเวลาทำงาน
- 3) การปรับตัวของบุคคลเวลาทำงาน
- 4) ความพอใจในสิ่งที่ตนได้รับ
- 5) ความสามัคคีของกลุ่ม
- 6) การที่บุคคลในกลุ่มมีเหตุผลตรงกันในการทำงาน
- 7) จุดประสงค์ของบุคคลและกลุ่มมีความใกล้เคียงกัน

พันส์ หันนาคินทร์ (2524) ขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องานอันมีจุดหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัด ซึ่งน้ำใจในการทำงานนี้เป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือกลุ่มก็ต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันตลอดเวลา กล่าวคือ แต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละ เพื่อคณะหรือส่วนรวมที่พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน

ภิญญ์ สาธร (2526) กล่าวว่า ขวัญเป็นน้ำใจที่อยากจะทำงานให้ดี โดยสมัครใจ และมีความสุขกับการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้ ผู้บริหารที่ดีก็เหมือนกับแม่ทัพที่ดี คือเวลาจะออกรบขวัญของทหารเป็นเรื่องใหญ่ แม้ทัพทุกคนต้องใช้เทคนิคนานาประการ เพื่อทำให้ทหารมีกำลังใจและขวัญที่ดีเสียก่อนจึงจะออกรบได้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ขวัญในการทำงานนั้น หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะ หรือสมาชิกทั้งหมดของหมู่คณะ โดยร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ด้วยความเต็มใจ และพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างหมู่สมาชิก ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

ชิต นาสัก (2528) สรุปว่า ขวัญคือ ภาวะทางจิตใจที่แสดงออกมามีให้เห็นอย่างใดอย่างหนึ่ง ใจแน่งที่เป็นที่พึงปรารถนา เช่น ความกระตือรือร้น ความหวังความมั่นใจของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีผลดี ถ้าภาวะจิตใจแสดงออกมานทางตรงกันข้ามคือ หดห้วงหมดกำลังใจ ท้อแท้เป็นต้นก็จะเป็นลักษณะของ

บุคคลที่มีขวัญไม่ดี ขวัญมีลักษณะ เป็นนามธรรม ไม่มีรูปธรรม แต่จะแสดงออกมารูปพฤติกรรม ในแต่ละคนแต่ละกลุ่ม

ธงไชย ดีทองกลาง (2530) สรุปว่า ขวัญเป็นเรื่องนามธรรมในจิตใจของแต่ละบุคคล ไม่สามารถที่จะสัมผัสหรือจับต้องหรือมองเห็นได้ แต่เราสามารถสังเกตระดับขวัญของบุคคลได้ว่ามีขวัญดีหรือไม่ดีเพียงใดจากการแสดงออกของบุคคลไม่ว่าจะเป็นเฉพาะตัวบุคคลหรือของกลุ่มบุคคลก็ตาม เช่น ถ้าหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี พฤติกรรมที่แสดงออกมาคือการมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมาก และผลผลิตออกมาดีสม่ำเสมอในทางตรงกันข้าม ถ้าหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติงานมีขวัญต่ำหรือขวัญเสีย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเห็นเป็นตรงข้ามกับที่กล่าวมาแล้ว แต่ความเชื่อใจในการปฏิบัติงาน ผลผลิตที่ออกมาก็มีคุณภาพไม่ดี และมีปริมาณลดลง

พูนศักดิ์ ปิยมาตย์ (2532) ขวัญคือ สภาพะจิตใจที่แสดงออกมานั้นที่พึงปรารถนา ในด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน ความกระตือรือร้น ความมีชีวิตชีวา ความหวังความมั่นใจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความกล้าหาญ ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นลักษณะของผู้มีขวัญดี แต่ถ้าสภาพจิตใจที่แสดงออกมา ในทางหมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจ หรือเหนื่อยหน่ายจะเป็นลักษณะของผู้มีขวัญไม่ดี ขวัญจะมีลักษณะ เป็นนามธรรมไม่มีรูปร่าง แต่จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมของกลุ่ม

สรุปขวัญกำลังใจคือสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ต้องการจะทำ ซึ่งแสดงออกมารูปของพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้นหรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ขวัญมีลักษณะ เป็นนามธรรมแต่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมบุคคล

2.1.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

อุทัย ธรรมเดโช (2515) กล่าวว่าขวัญเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดการบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลอย่างแท้จริง การเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี จึงเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์การประโยชน์ของการปฏิบัติงานทั้งส่วนตัวและหมู่คณะมีขวัญดี มีดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะของตนให้เกิดผล เต็มเม็ด เต็มหน่วย
- 2) ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

คฤสดี สัตยมาณะ (2521) ได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของขวัญกำลังใจไว้ ดังนี้

- 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 2) ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์การ
- 3) เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน
- 4) ทำให้เกิดพลังรวม (Group Effort) ในหมู่คณะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

- 5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ
- 6) ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
- 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

วิชิต เข้มเวหา (2531) สรุปว่า นักวิชาการและนักบริหารส่วนใหญ่ถือเอาความพอใจเป็นหลักสำคัญอย่างหนึ่งของเรื่องขวัญกำลังใจ อันเป็นเสมือนแกนกลางของบุคคลในการอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์การ เปรียบเทียบว่ากำลังใจขวญอาจเป็นไปได้ทั้งความหมายที่สูงและต่ำเช่นเดียวกับร่างกายของมนุษย์อาจเป็นได้ทั้งอ่อนเพลียและเข้มแข็ง อันเป็นเครื่องชี้ถึงสภาพของร่างกาย โดยนัยนี้เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และมีพลังเข้มแข็งอยู่เสมอ ความปรารถนาที่จะให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องหมั่นตรวจตรากำลังใจขวญในการทำงานของบุคลากรในองค์การเสมอด้วย

สุบิน นัตรดอน (2532) สรุปว่า ขวญเป็นหลักในการทำงานเพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ขององค์การซึ่งสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 2) ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่
- 3) ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
- 4) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
- 5) ความรู้สึกพอใจในการทำงาน
- 6) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

2.1.3 การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อมร รักษาสัตย์ (2514) ได้กล่าวว่าวิธีการสร้างขวัญจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีด้วย โดยมีวิธีการดังนี้

- 1) ควรให้ผู้บังคับบัญชาได้รับความนอกเล่าความจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานที่ทำ
- 2) ควรส่งเสริมให้ทุกคนมีความมั่นใจในตนเองหรือมี Self Confidence ไม่ควรใช้วิธีข่มขู่ลงน่องตลอดเวลา
- 3) ผู้บังคับบัญชาควรจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้บังคับบัญชา
- 4) ควรคำนึงถึงจิตใจของผู้บังคับบัญชา ควรจะทราบฐานะทางสังคม ด้านเศรษฐกิจของลูกน้อง ส่งเสริมให้มีโอกาสได้พักผ่อนตามสมควร
- 5) ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่เป็นคนใจเร็วหรือหุนเหิน พยายามฟังให้มากและตัดสินใจด้วยเหตุผล

อรุณ รัชธรรม (2527) กล่าวถึงวิธีการสร้างขวัญและความพอใจในการทำงานในหน่วยงาน ดังนี้

- 1) ต้องสร้างและปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักงาน ผู้นำจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติ จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อย ลำบากตรากตรำหรือท้อถอย หมดยกกำลังใจก็ไม่แสดงออกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็น เพราะผู้ปฏิบัติงานส่วนมากมักจะประพฤติดนตามอย่างหัวหน้างาน
- 2) ยกย่องชมเชยให้กำลังใจ แก่ผู้ทำความดีความชอบแต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะมีเหตุผล และมีความจริงใจ ไม่ชมเชยเพราะเพื่อนจนเกินไปทำให้ท่านชมเชยนั้นไร้ค่า หมดยกความหมาย
- 3) คุ้ยแเอาใจใส่ และให้ความสนิทสนมแก่ผู้ปฏิบัติงานพอสมควร โดยการทักทาย ไต่ถามข่าวและทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงานในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบว่าหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา
- 4) ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้น เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงาน มีงานที่มั่นคงมีทางก้าวหน้าก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5) สร้างสถานภาพการทำงานที่ดี และเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน อาทิ เช่นโต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทของอากาศ และสวัสดิการเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนทำงานในห้องทำงานที่มีสภาพการทำงานดี จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6) ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ผู้ปฏิบัติงานบางคนอาจมีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและ เป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ

7) ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรม ในการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานบางคนมีขวัญดีตั้งใจทำงาน แต่บางครั้งขวัญอาจจะตกได้หากผู้ปฏิบัติงานนั้นมีความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้น แต่ไปร้องทุกข์กับผู้ใดไม่ได้ ฉะนั้น ในการรักษาขวัญของผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานนั้น ๆ ควรจะให้มีเจ้าหน้าที่เพื่อการนี้โดยเฉพาะ ถ้าเป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขได้ก็ดำเนินการทันที แต่ถ้าไม่สามารถจะทำได้ก็ควรชี้แจงหรืออธิบายให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานทราบ ซึ่งเรื่องนี้ควรจะได้วางระเบียบไว้ให้รัดกุมชัดเจน

อุทัย ธรรมเดโช (2527) ได้เสนอวิธีสร้างขวัญกำลังใจไว้ดังนี้

1) สร้างเจตคติต่อการทำงานโดยการ

- (1) จัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ดีหรือสร้างบรรยากาศที่ดี
- (2) มอบหมายงานให้เหมาะสม
- (3) ให้ผลตอบแทนคุ้มค่างับผลงานที่ทําไปจะหลีกเลี่ยงการให้ผลตอบแทนตามใจ

ผู้บังคับบัญชา แต่จะให้ตามผลงาน

(4) ให้ทุกคนทำงานเต็มความสามารถมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานที่ทํา จงหลีกเลี่ยงประเภทคนทำงานแบบตาย แต่เมื่อจะได้รับผลกลับเป็นคนอื่นที่ไม่ทํามาแทนที่

2) สร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ดี โดย

- (1) ให้ทุกคนยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
- (2) มีความรักสามัคคีกลมเกลียวกัน

3) ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้กระทำด้วยความจริงจัง และเหมาะสมกับกาละ

4) จัดบริการให้คำปรึกษาหารือ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปรับปรุงตนเอง
 5) เปิดโอกาสให้มีการระบายความคับข้องใจ ในการทำงานได้บ้าง เพราะใน
 หน่วยงานหนึ่ง ๆ จะต้องมีปัญหาเสมอ

6) ให้มีการสำรวจความคิดเห็นเพื่อหาทางปรับปรุงให้ดีขึ้น

7) ผู้บังคับบัญชาควรวางตัวเป็นทั้งเพื่อนและผู้ร่วมงานที่ดี

8) สนใจในสวัสดิภาพของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสนใจจะทำให้จิตใจ
 ของผู้บังคับบัญชาเป็นจิตใจที่สมบูรณ์แจ่มใสทำได้โดย

(1) ให้ความสนิทสนมพอสมควร

(2) ทักทายปราศรัย

(3) ใตถามทุกข์สุขในโอกาสอันควร

(4) ให้ความช่วยเหลือด้านส่วนตัวและครอบครัวตามโอกาสอันควร

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
 อันจะส่งผลต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในโรงเรียนไว้ดังนี้

1) ความเข้าใจและพอใจในแผนนโยบายการบริหารงานของโรงเรียน

2) การได้รับมอบหมายภารกิจและหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้และความ

สามารถ

3) การมีโอกาสมิมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

4) การได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

5) การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

6) บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

7) บทบาทและความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน

เสนาะ ทิเขาวี (2532) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อขวัญ ของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 6 ได้

3 ประการ คือ

1) ปัจจัยด้านตัวผู้ปฏิบัติงาน (Employee Factors) เช่น ความสามารถที่จะเข้า
 ใจองค์การ

2) ปัจจัยด้านบริหาร (Managerial Factors) หมายถึง การตัดสินใจและอุปนิสัยที่ผู้บริหารแสดงออกในการปฏิบัติงานหรือแสดงออกต่อผู้ปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยผลักดันภายนอก (Extra Company Forces and Factors) เช่น กลุ่มแรงงาน สมาคมและความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น

Edwin B. Flippo (1961) (อ้างถึงใน อติศักดิ์ มาศยง, 2536) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

- 1) เงินเดือน
- 2) ความมั่นคง
- 3) สภาพในการทำงาน
- 4) ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วง
- 5) ลักษณะและรูปแบบของการปกครองบังคับบัญชา
- 6) โอกาสก้าวหน้า
- 7) ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน
- 8) ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
- 9) ลักษณะทางสังคม
10. การมีโอกาสประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

ส่วน Smith Harry Clay. (1965) (อ้างถึงใน อติศักดิ์ มาศยง, 2536) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังนี้

- 1) การปรับตัวของบุคคล
- 2) ลักษณะงาน
- 3) เพื่อนร่วมงาน
- 4) การนิเทศงาน
- 5) การจัดการ
- 6) ฐานะทางสังคม

นอกจากนี้ Dersal (1968) (อ้างถึงใน อติศักดิ์ มาศยง, 2536) กล่าวว่าปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหารขององค์การ
- 2) การปกครองบังคับบัญชา
- 3) เงินเดือน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
- 5) สภาพการทำงาน
- 6) ความสำเร็จในการทำงาน
- 7) การยอมรับของสังคม
- 8) ลักษณะของงาน
- 9) ความรับผิดชอบ
- 10) โอกาสก้าวหน้า

Davis (1962) (อ้างถึงใน นิรุติ ไรติกะ, 2536) กล่าวว่า ขบวนการเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคลและ เป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่า ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้ขวัญสูง มีปัจจัยที่สำคัญดังนี้

1) มีการควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญที่จะประสานระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน

2) ความพึงพอใจในงานที่ได้กระทำ คนส่วนมากจะมีความพึงพอใจภายใน เกี่ยวกับงานที่เขาชอบ เขาจะทำงานนั้นเป็นอย่างดีและมีความรู้สึกร่าเริงงานนั้นเปิดโอกาสให้แก่เขาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

3) ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

4) ความพึงพอใจ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และสถานที่ที่ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

5) ความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ และบำเหน็จรางวัล

6) สุขภาพทางจิตใจและร่างกาย รวมทั้งปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและระดับอารมณ์ของแต่ละบุคคล

Moore และ Burne (1956) (อ้างถึงใน วิรุณ พรหมาชุน, 2521) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน มี 14 ประการดังนี้

- 1) ลักษณะงานที่ต้องการ
- 2) สภาพการปฏิบัติงาน
- 3) รายได้
- 4) สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน
- 5) ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7) ความเชื่อมั่นในการบริหาร
- 8) ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน
- 9) การบริหารที่มีประสิทธิภาพ
- 10) การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ
- 11) สถานภาพและการยอมรับนับถือ
- 12) ความมั่นคงในการทำงาน
- 13) ความเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 14) โอกาสก้าวหน้า

วิรุณ พรหมาชุน (2521) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Moore และ Burne ไว้ 20 ประการดังนี้

- 1) สภาพการปฏิบัติงาน
- 2) ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน
- 3) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 5) ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร
- 6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ
- 7) ความมั่นคงปลอดภัย
- 8) การถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
- 9) โอกาสก้าวหน้า

- 10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน
- 11) ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม
- 12) ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม
- 13) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 14) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
- 15) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
- 16) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด
- 17) สภาพความพอใจในงาน
- 18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- 19) ความยุติธรรมในหน่วยงาน
- 20) สวัสดิการของหน่วยงาน

Brech (อ้างถึงใน ชิต นาสัก, 2528) โดยอธิบายเกี่ยวกับขวัญไว้ดังนี้ ขวัญเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ หรือทำมันแต่เนือยตามแต่เวลาจะอำนวยทั้งหมดนี้เป็นเท่าที่ที่มีต่องานที่ปฏิบัติ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ

- 1) ความรู้สึกมั่นคงในงาน
- 2) ค่าจ้างดี เพียงพอสำหรับครอบครัวในระดับที่มีเหตุผล
- 3) มีโอกาสก้าวหน้า
- 4) ได้รับความยุติธรรม
- 5) สถานภาพในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ
- 6) ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสรับรู้เรื่องราวขององค์การ มีการสื่อความหมายเพื่อความเข้าใจและความร่วมมือ
- 7) การมีภาวะผู้นำที่ดี
- 8) การหาทางให้งานเดิน
- 9) ความภาคภูมิใจในงานและผลผลิต
- 10) การมีโครงการให้การแนะนำที่ดี
- 11) การปรึกษาหารือร่วมกัน

Davis Keith (1981) (อ้างถึงใน ธงไชย ดีทองกลาง, 2530) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญมีดังนี้

1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเหมือนสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจอันดี ระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญให้สูงขึ้น รวมทั้งความสำเร็จขององค์การอยู่มาก

2) ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ทำงานที่ตนพึงพอใจย่อมได้ผลมากกว่า การที่ต้องปฏิบัติงานที่ตนไม่พึงพอใจ

3) ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์ หลักนโยบายการดำเนินงานขององค์การของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งเหล่านี้นับว่าสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์การแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้กับงานที่กำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น

4) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจและมีขวัญดี

5) สภาพของการทำงานควรให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้ เป็นผลโดยตรงจากผู้นั้นเอง หรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพกายสุขภาพจิตนี้ มีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะ เมื่อผู้ใดปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ

Maslow (อ้างในสิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2530) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจขึ้น (A Theory of Human Motivation) โดยมีสมมติฐานอันเป็นสาระสำคัญ 3 ประการคือ

- 1) ตราบใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นการจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีก แต่ความต้องการที่มีอิทธิพลจูงใจต่อพฤติกรรมคือความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
- 3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ จึงเรียกว่า "ลำดับขั้นความต้องการ" (Hierarchy of Needs)

Maslow ได้แบ่งแรงจูงใจตามลำดับความเข้มข้นแห่งความต้องการเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1) ความต้องการทางสรีระพื้นฐาน (Basic Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค อากาศ เป็นต้น
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการบำบัดแล้ว ความต้องการของมนุษย์ยังมีความต้องการในเรื่องสุขภาพที่ดี ความปลอดภัยจากภัยอันตราย ตลอดจนความมั่นคงในการประกอบอาชีพหน้าที่การงาน
- 3) ความต้องการเข้าสังคมและมีพวกพ้อง (Social and Affiliative Needs) เมื่อความต้องการทั้งสองขั้นที่กล่าวมาได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการทางสังคม คือ การมีเพื่อนฝูงและต้องการให้เป็นที่ยอมรับ ต้องการความรักความปรารถนาดี ต้องการที่จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม
- 4) ความต้องการศักดิ์ศรีและมีสถานะภาพ (Needs for Self - esteem and Status) ความต้องการขั้นนี้คือความต้องการที่จะให้คนยอมรับนับถือ มีความภาคภูมิใจในตนเอง ตนเองมีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจและสถานะภาพในสังคม มีความนับถือตนเอง
- 5) ความต้องการมีสัจการแห่งตนหรือทำให้ชีวิตมีความหมาย (Needs for Self - actualization and Fulfillment) ความต้องการนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่บุคคลตระหนักถึงศักยภาพแห่งตนจากการที่มีโอกาสพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ และมีโอกาสที่จะสร้างสรรค์ความคิดความอ่านให้กว้างขวางออกไป

Herzberg (อ้างถึงใน ระพีพัฒน์ ปาละวงศ์, 2532) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวคือ

- 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
- 2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขภาพ

ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยอันได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอันดีที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว
- 4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
- 5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยทุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

หมายถึง ปัจจัยที่จะทำทุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลได้แก่

- 1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- 4) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
- 5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
- 6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ
- 9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในประเทศไทยได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรหลายอาชีพด้วยกัน ผลงานวิจัยที่น่าสนใจมีเป็นจำนวนมากดังนี้

สุชน จูฑาทิพย์ (2515) ศึกษากำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาเฉพาะกรณีนักวิชาการสถานวิจัยประมงทะเล พบว่า นักวิชาการทั้งหมดมีระดับกำลังใจข้อยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานกับระดับกำลังใจของนักวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่อลักษณะโครงสร้างของหน่วยงานกับระดับกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่า การจัดแบ่งงานเหมาะสมดีแล้ว ผู้ที่มีความเห็นว่าทุกคนทำงานเท่ากัน มีแนวโน้มของการมีกำลังใจ สูงกว่าผู้ที่มีความเห็นว่าทุกคนทำงานตามสบาย และนักวิชาการที่มีความเห็นว่าควรเพิ่มจำนวนนักวิชาการขึ้นอีก ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับกำลังใจสูง

สุดสาคร พุทธิธและคณะ (2517) ศึกษาขวัญและความพึงพอใจในงานของนักกายภาพบำบัดซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร ผลปรากฏว่านักกายภาพบำบัดมีสภาพขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงาน ของนักกายภาพบำบัดขึ้นอยู่กับ การติดต่อกับผู้บังคับบัญชาได้ง่าย การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ตลอดจนการมีโอกาสดีที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้เล่าเรียนมาในการทำงาน แต่รายได้และเพศไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญ

ประธาน จันทรเจริญ (2518) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาลัยครูที่อยู่ในส่วนกลางและสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

วิชัย ดิษฐ์ระ และคณะ (2519) ได้ศึกษาขวัญในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน พบว่า ขวัญในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับต่ำ องค์ประกอบที่ทำให้ขวัญในการทำงานไม่ดี คือ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา งานด้านบริการและธุรการ และพฤติกรรมของนิสิต ซึ่งอาจารย์ตอบว่าไม่อยู่ในขั้นที่น่าพึงพอใจ



มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ขบวนการของครูแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา โดยศึกษาจากครูแนะแนว 243 คน พบว่า ขบวนการของครูแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบของขบวนการของครูแนะแนวเรียงตามลำดับความสำคัญเห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสำคัญเป็นอันดับสูงสุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนสภาพความพึงพอใจในงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ

วัชรินทร์ ปริดากรณ์ (2520) ศึกษาเกี่ยวกับขบวนการของครูพลศึกษาในกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนราษฎร์ ระดับมัธยมศึกษา พ.ศ. 2519 พบว่า ครูพลศึกษามีระดับขบวนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ครูที่มีวุฒิทางพลศึกษาและไม่มีวุฒิทางพลศึกษา มีขบวนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับขบวนการอย่างมีนัยสำคัญ ระดับการศึกษามีความแตกต่างกับระดับขบวนการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญส่วนเพศและสถานการสมรสไม่มีความแตกต่างกับระดับขบวนการปฏิบัติงาน

ส.วาสนา ประมวลพฤษย์ (2520) ศึกษาขบวนการทางใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ตั้งแต่หัวหน้าภาควิชาขึ้นไป มีระดับขบวนการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์และข้าราชการทั่วไป ส่วนข้าราชการใหม่และข้าราชการเก่ามีระดับขบวนการปฏิบัติงานเท่า ๆ กัน

ทิพาพันธ์ สังฆะพันธ์ (2521) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับขบวนการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราชผลการวิจัยพบว่า ระดับขบวนการของพยาบาลของโรงพยาบาลศิริราชอยู่ในระดับปานกลาง อายุราชการ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรสและลักษณะของพยาบาลประจำการ มิได้ทำให้ระดับขบวนการแตกต่างกัน จะมีเพียงองค์ประกอบด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกประสบความสำเร็จของพยาบาลที่มีอายุราชการและสถานภาพสมรสแตกต่างกันเท่านั้นที่มีความแตกต่างกัน

สากร จรรย์วิทยานนท์ (2522) ศึกษาความพอใจในงานของอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า โดยส่วนรวมอาจารย์ในสถาบันมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะพอใจในอาชีพการสอนและการวิจัย แต่ไม่มีความพอใจในฐานะข้าราชการ

พลเรือน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนตัวบางประการอื่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะทางจากบ้านมาสถาบันนั้นพบว่า ระดับการศึกษาเท่ากันที่มีความแตกต่างกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ

ไพฑูริย์ วิสัยจร (2523) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์แต่ละระดับอยู่ในระดับสูง และระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์แต่ละระดับมาตรฐานโรงเรียนต่างกัน ระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ที่มีมาตรฐานดี และมาตรฐานต่ำอยู่ในระดับปานกลาง แต่ละระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์มาตรฐานปานกลางอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับขวัญของครูสอนชั้นประถมศึกษาสูงกว่าครูสอนชั้นมัธยมศึกษา ทั้งในส่วนรวมและแต่ละมาตรฐานของโรงเรียน ระดับขวัญของครูที่มีระยะเวลาทำงานต่างกันโดยทั่วไปไม่แตกต่างกันส่วนครูที่มีวุฒิ ป.กศ.และต่ำกว่ามีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่าและครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่า ทั้งในส่วนรวมและแต่ละมาตรฐานโรงเรียน

ประยูร เล็กบารุง (2523) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา พบว่า

- 1) ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) มีสหสัมพันธ์ในเชิงปฏิฐานระหว่างอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้กับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
- 3) มีสหสัมพันธ์ในเชิงนิเสธ ระหว่างระดับการศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา
- 4) ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างระยะทางจากที่พักมาที่ทำงาน กับขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ครูสภา

ระพีพันธุ์ สมุทรพ่อง (2526) มีผลงานวิจัยเรื่องขวัญของลูกจ้างประจำในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ได้สรุปผลการวิจัยออกมาว่าระดับขวัญของลูกจ้างประจำโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูงและมีปัจจัยของขวัญในด้านความรู้สึกรับผิดชอบสูงเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนความรู้สึกประสบความสำเร็จอยู่ในอันดับต่ำสุด

สำนิต สมมิตร (2529) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาบทบาทหน้าที่และขวัญกำลังใจของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เขต ๖ นักการภารโรงมีขวัญกำลังใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของขวัญทั้ง 6

ด้านแล้ว นักการภารโรงมีขวัญกำลังใจในระดับสูงในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ส่วนองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของนักการภารโรง ภารกิจของนักการภารโรงที่ปฏิบัติอยู่ในโรงเรียน ที่ตั้งอยู่ในเขต และนอกเขตสุขาภิบาล และระหว่างนักการภารโรงที่มีอายุราชการแตกต่างกัน ปรากฏว่าขวัญกำลังใจของนักการภารโรง ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทิน ฉัตรตอน (2532) ศึกษาขวัญกำลังใจของข้าราชการและลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง และขวัญกำลังใจของข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ลูกจ้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ ความยุติธรรมในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานโอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพและสวัสดิการในหน่วยงาน

บานาญ บารุงรส (2534) ศึกษาขวัญกำลังใจของตำรวจภูธรในจังหวัดเลย พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดเลย ทั้งกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตร และกลุ่มชั้นประทวนพลตำรวจ มีสภาพขวัญกำลังใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง ในด้านความรู้สึกมีส่วนร่วมในหน่วยงาน สภาพขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในงานนโยบายและการบริหาร สถานภาพทางสังคม และมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดเลย มีอันดับจากสูงไปหาต่ำคือ การปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยงาน ผลตอบแทนด้านเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มนูญ เอี่ยมวิไล (2519) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 พบว่า ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงานการมีส่วนร่วมในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับนับถือและสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร มีผลต่อขวัญในการทำงานของครูสูง

อารี เพชรสุด (อ้างถึงใน วิจิต เี่ยมเวหา, 2531) ได้ทำการวิจัยเรื่องกับ เรื่อง การศึกษาสภาพขวัญของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย ได้สรุปผลการวิจัยว่า สภาพขวัญของครู ประจำบาลจังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย มีความพึงพอใจในเรื่องความเชื่อมั่นและนับถือในตัว ผู้บริหารอยู่ในระดับสูงสุดส่วนปัจจัยในเรื่องความพอใจของรายได้ในระดับต่ำสุด เมื่อ เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ตรงกลางทุกปัจจัยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ตรงกลาง แสดงว่าครูมี ความรู้สึกต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกปัจจัย

รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่า ขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่อยู่ในระดับสูง และต้องการที่จะบำรุงรักษาไว้ให้ อยู่ในระดับนี้ต่อไปอีก ทั้งยังควรพัฒนาให้ระดับสูงขึ้น ประสพการณ์ในการทำงานเป็นตัวแทนที่ ต้องคำนึงถึง ส่วนอายุ วุฒิทางการศึกษา เงินเดือน ขนาดโรงเรียนและเขตที่ตั้งของโรงเรียน ไม่ส่งผลต่อระดับขวัญโดยรวมในภาคใต้เช่นเดียวกัน

สมจิตร ภาชนะ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ขวัญและกำลังใจของครู โดยส่วนรวมอยู่ ในระดับดี และมีโรงเรียนร้อยละ 91.25 ที่ครูมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับดีด้วย

เผ่า วัชรเมฆลา (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญกำลังใจของครู คุณภาพของนักเรียน และความพึงพอใจของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวมขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับ ดี และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในระดับดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สมจิตร (2530) ที่ ทำการวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิอีกด้วย

เทียน ทานกระโทก (2535) ศึกษาขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดี ภายใต้ความ รับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ทหารสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 23 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ ในระดับ "มาก" ได้แก่ 1) รายได้และสวัสดิการ 2) ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในระดับ "ปานกลาง" ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ใน หน่วยงาน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา 4) สภาพ การปฏิบัติงาน 5) สถานภาพทางสังคม 6) การอยู่ห่างไกลครอบครัว 7) ความรู้สึกของ

ประชาชนที่มีต่อภาพลักษณ์ของทหารสายงานสัสดี 8) สถานที่พักอาศัย และ 9) ภาระหน้าที่ต่อครอบครัว และปัจจัยที่มีผลกระทบ "น้อย" ได้แก่ ระดับหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

ประสพ รัตนคุณ (2533) ศึกษาขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขวัญกำลังใจโดยส่วนรวมอยู่ในระดับ "สูง" จากองค์ประกอบของขวัญกำลังใจ 6 ด้าน สามารถจัดอันดับความสำคัญจากสูงไปต่ำดังนี้ 1) ความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 3) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 4) ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ 5) ความรู้สึกพอใจในการทำงาน และ 6) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

นิรุติ โชติกะ (2536) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแล้วข้าราชการสำนักงานที่ดินในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับ "สูง" ใน 4 ด้านคือความรู้สึกรับผิดชอบในงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานและการได้รับการยอมรับจากสังคม ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการสำนักงานที่ดินมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลกระทบ "มาก" ตามลำดับคือ ด้านสภาพที่ทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านความยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับจากสังคม ด้านสวัสดิการในหน่วยงานและด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการปฏิบัติงาน

ชลอศักดิ์ อาษา (2534) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ตำแหน่งสารวัตรในสถานีตำรวจภูธร สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6 พบว่า ข้าราชการตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสถานีตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6 มีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ "ดีมาก" ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสถานีตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6 ตามลำดับมากไปหาน้อยได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานีตำรวจที่อยู่ปฏิบัติงาน ศักดิ์ศรีอาชีพ โอกาสก้าวหน้า ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการในหน่วยงานและความยุติธรรมในหน่วยงาน

Breamer (1970) (อ้างถึงใน สุนิน นัตรคอน, 2532) ได้ทำการวิจัยขวัญของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแมริแลนด์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ พบว่า สิ่งที่ทำให้ขวัญของครูเข้มแข็งคือ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างคณะครูและครูใหญ่ การสนับสนุนของคณะครู การยอมรับในความสำเร็จ การเอาใจใส่อย่างเพื่อนและความเข้าใจในความสัมพันธ์ สิ่งที่ทำให้

ขวัญของครูอ่อนแอ คือ ครูไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน การประชุมของคณะครูอย่างยืดหยุ่น และการขาดโครงสร้าง ไม่สนับสนุนครูในปัญหาด้านระเบียบวินัย การไม่ให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่

Bergeth (1971) (อ้างถึงในสำนิต สมมิตร, 2529) ได้ทำการศึกษาวิจัยขวัญของครูในโรงเรียนในระดับอำเภอในนอร์ทดาโกตา (North Dakota) จำนวน 545 คน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ครูที่มีประสบการณ์การสอนมานานปีจะมีขวัญการทำงานสูง
- 2) ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ มีความพึงพอใจในงานสอนมีวัสดุอุปกรณ์และมีความพึงพอใจที่ชุมชนได้ให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูงเช่นเดียวกัน

- 3) ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานสอนและสภาพภาพของครูรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการสอนอย่างเพียงพอ จะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

จากผลการศึกษาของ Bergeth ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการสอนความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่และคณะครู สภาพภาพของครูและขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู และเป็นปัจจัยจะสร้างเสริมให้ครูมีขวัญสูง

Bender (อ้างถึงในสำนิต สมมิตร, 2529) ได้ศึกษาขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับครู เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้ขวัญสูงหรือต่ำ
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกันเป็นอันดับรอง
- 3) ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ และเงินเดือน เกี่ยวข้องกับขวัญสูงขวัญต่ำ ของครูน้อยมาก
- 4) อายุและประสบการณ์การสอนของครู มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาของ Bergeth และ Bender ได้ยืนยันว่า อายุและประสบการณ์ในการสอนของครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู นอกจากนี้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูและสภาพภาพของครู เหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการทำงานของครูเช่นเดียวกัน

Terry (อ้างถึงใน สำนัก สมมิตร, 2529) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของ ขวัญ และความเข้าใจในเรื่องอำนาจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในนอร์ทเทิร์นอินเดียนา (Northern Indiana) โดยศึกษาจากครู 653 คน สุ่มจากตัวอย่างของโรงเรียนเพื่อศึกษา ถึงประสิทธิภาพในการสอนระดับชั้นครูที่สอนพบว่า ครูที่ทำการสอนมานานมีระดับขวัญสูงกว่าครู ที่เริ่มเข้าทำงานครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และตั้งอยู่ในเขตเมือง มีระดับขวัญในการทำงาน สูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่นอกเมือง ส่วนครูที่มีภูมิลำเนาในเขตที่โรงเรียน ตั้งอยู่กับครูต่างถิ่นมาทำการสอนในโรงเรียนนั้น มีระดับขวัญในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความ เข้าใจเกี่ยวกับอำนาจของครูมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูโดยตรง

Satentes (1974) (อ้างถึงในสำนัก สมมิตร, 2529) แห่งมหาวิทยาลัยคาโรไลนา เหนือ ที่เจฟเฟิลลีล ได้ทำการศึกษายจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโกตาบารูประเทศฟิลิปปินส์ พบว่า

- 1) ลักษณะพิเศษทางส่วนตัวและสังคมเศรษฐกิจของครู ไม่มีแตกต่างกันในค่าเฉลี่ย ของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากมิติของขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ประการ คือ ความสามัคคี ของครูกับสิ่งอำนวยความสะดวก และบริการของโรงเรียน
- 2) ครูที่เลือกอาชีพการสอนเป็นอันดับแรก โดยไม่คำนึงถึงโรงเรียน มีขวัญในการ ปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพการสอนเป็นอันดับแรก
- 3) สรุปได้ว่าขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นผลผลิตสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจและอารมณ์ ของครู ที่มีต่อองค์ประกอบของงานการปฐมนิเทศและจงใจให้เข้าทำงานจะเป็นปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์ กับองค์ประกอบของงาน

4) ครูตามโรงเรียนตำบลแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานต่อไปนี้ คือ การสามัคคีกับครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์ ความพึงพอใจในการสอน ความสามัคคีระหว่าง ครู เงินเดือนครู สถานภาพของครู การช่วยเหลือการศึกษาของชุมชนและประเด็นที่เกี่ยวกับหลัก สูตร พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

Kemper (1975) (อ้างถึงในสุบิน จัตรดอน, 2529) แห่งมหาวิทยาลัยชาร์เทอร์น แคลิฟอเนียได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกัน เชื่อสาย แมกซิกกันปรากฏว่า

- 1) มีอยู่ 3 กรณีใหญ่ ที่พึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้ สิ่งที่น่าพึงพอใจ คือ การยอมรับ นับถือ ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บริหาร

2) ปัจจัยสำคัญ 3 ประการที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ นโยบายของท้องถิ่น การบริหารการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน

3) การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับลูกน้องนั้น พบว่า มีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจก็ต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการ
ศึกษาวิจัยดังนี้

กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variable)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variable)

