



รายงานการวิจัย

การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

**A study of work morale officials and personnel of
Phetchabun Rachabhut University**

นายสันธยา นันทพรหม
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2558

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

A study of work morale officials and personnel of
Phetchabun Rachabhut University

นายสันธยา นันทพรหม
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ทุนอุดหนุนโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความสำคัญของการวิจัย	1
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
3. ขอบเขตของการวิจัย	1
4. ระยะเวลาในการวิจัย	2
5. นิยามศัพท์เฉพาะ	3
6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับขวัญ	5
2. องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน	11
3. การสร้างขวัญและกำลังใจ	13
4. บริบทขององค์กร	14
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	22
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย	23
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	24
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล	24
5. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการทดลอง	25
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	25
บทที่ 4 ผลการวิจัย	27
ตอนที่ 1 ผลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
ตอนที่ 2 ผลระดับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	29
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	33
1. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล	33
2. ข้อเสนอแนะ	34

บรรณานุกรม	37
ภาคผนวก	40
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย	41
ประวัติผู้วิจัย	46

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	23
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของการศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามสถานภาพ	28
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	29
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและบุคลากร จำแนกตามเพศ	30
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา	31
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	32

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของการวิจัย

การปฏิรูประบบราชการ เป็นกลไกที่สำคัญของการบริหาร และการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นระบบที่มีขอบเขตภารกิจกว้างขวางและผูกพันกับวิถีชีวิตของประชาชนในทุกสาขาวิชาชีพ และการบริหารราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รัฐบาลได้เล็งเห็นความจำเป็นที่จะปรับปรุงระบบราชการให้เกิดความรวดเร็วในการบริการประชาชน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สูงขึ้น โดยการจัดระบบงานในหน่วยงานให้ชัดเจนทุกส่วนราชการ จำเป็นต้องทบทวนบทบาทหน้าที่ และเตรียมบุคลากรรองรับการปฏิรูปภารกิจของตนเองให้พร้อม รัฐบาลจึงได้ปฏิรูประบบราชการเมื่อเดือนตุลาคม 2545 ทำให้เกิดกระทรวงใหม่และกระทรวงเก่า รวมกันมีจำนวนถึง 20 กระทรวง จากที่เคยมีมาเพียง 14 กระทรวง กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงเก่ากระทรวงหนึ่งที่เคยมีส่วนราชการระดับกรมถึง 14 กรม มาปรับลดเหลือเพียง 5 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ภายในแต่ละสำนักงานก็ได้มีการปรับปรุงทั้งโครงสร้าง ภารกิจงานและบุคลากรใหม่ โดยเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน่วยงานระดับสำนักเกิดขึ้นอีกหลายสำนัก รวมทั้งหมด 11 สำนัก

สำนักงานอำนวยการ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่แบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 หน่วยงานคือ กลุ่มบริหารงานคลังและสินทรัพย์ กลุ่มบริหารงานกลาง กลุ่มช่วยอำนวยการและประสานราชการ กลุ่มสารนิเทศ และกลุ่มบริหารงานบุคคล ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้โอนอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ กิจการทรัพย์สิน อัตรากำลังราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณ โดยมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ และงานเลขานุการของสำนักงานปลัดกระทรวงรวมทั้งการจัดระบบการอำนวยการ และการประสานราชการ ของผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกระทรวง

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบงาน การบริหารงานบุคคลการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การบริหารงานการคลังและสินทรัพย์ของกระทรวง และสำนักงานปลัดกระทรวง

3. ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่การปฏิบัติราชการของกระทรวง และสำนักงานปลัดกระทรวง

4. ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายใน และนอกกระทรวง ในงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแห่งชาติหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นงานที่มีได้อยู่อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีบุคลากรต้องเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก็อาจก่อให้เกิดการปรับตัวเองของข้าราชการต่อภารกิจใหม่ และอาจเป็นไปได้ที่จะทำให้ข้าราชการเสียขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาในฐานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จึงประสงค์จะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารและการสร้างผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรได้

ผลของการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ใน 5 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์โดยศึกษา 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ด้านความมั่นคงในงาน
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คำนวณในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคำนวณครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 150 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ด้านความมั่นคงในงาน
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1.4 ระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยนี้ใช้เวลา 10 เดือน โดยเริ่มจาก 1 พฤศจิกายน 2557 ถึง 30 กันยายน 2558

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งที่เป็นวัตถุ และบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งหากเป็นความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน จะทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจที่จะทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่หากเป็นความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงานก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ และเบื่อหน่ายไม่อยากจะทำงานต่อไปได้

1.5.2 ข้าราชการ และบุคลากร หมายถึง ข้าราชการและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันมีจำนวน 842คนในจำนวนนี้ จำแนกเป็นข้าราชการจำนวน 108 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน358 คน พนักงานราชการจำนวน 31 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน23 คน และลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 222 คน (ที่มา: เรื่องที่แจ้งให้ทราบจากอธิการบดี 24 กรกฎาคม 2557)

1.5.3 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หมายถึง ขวัญของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน 5 ด้าน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายและวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงานที่ชัดเจน โครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานในปัจจุบันเหมาะสม ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานมีความชัดเจน หน่วยงานมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากจนเกินไป ไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีที่ผ่านมาเป็นธรรมกับข้าราชการ

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ ความพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานได้รับพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ

3. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจว่า จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้นานเท่าที่ต้องการ สายงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนสายงานสู่ตำแหน่งอื่น มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน ความเป็นไปได้อยากไปทำงานที่อื่น

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่ทำงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน แสงสว่าง เสียง เนื้อที่สำนักงาน บรรยากาศ และอื่นๆ สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องาน เช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ เหมาะสมเพียงพออย่างไร

5. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ รายได้จากเงินเดือนทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้มากนักน้อยเพียงใด ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น การลาพักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาลและอื่นๆ การจ่ายเงินค่าล่วงเวลาเงินโบนัสเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งผู้ทำวิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ
2. องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
3. การสร้างขวัญและกำลังใจ
4. บริบทขององค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญ

ความหมายของขวัญ

ขวัญ (Morale) ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ให้ความหมายไว้จำแนกมากที่คล้ายคลึง และแตกต่างกัน ดังนี้คือ อติศักดิ์ มาศยงค์ (2536 : 10-11) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจหรืออารมณ์ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน อีรณันท์ ทิศา (2539 : 12) ได้สรุปว่า ขวัญและกำลังใจเป็นพฤติกรรมต่างๆที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงออกมา ซึ่งส่งผลถึงการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์งานให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานนั้นๆ อุดม สารรัตน์ (2540 : 17) กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจว่าเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจที่แสดงออก ในรูปของพฤติกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ปราชญา กล้าผจญ (2537 : 221) ระบุว่า ขวัญและกำลังใจมีผลสำคัญต่อการบริหารงานในหลายด้านด้วยกัน ดังต่อไปนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน
3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร บังเกิดผลในการควบคุม

ความประพฤติของบุคคล

4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วมที่เรียกว่า ความพยายามของกลุ่ม (Group effort) หรือพลังสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (synergy)

5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร กับนโยบายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร

6. ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความคิด สร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์กร ได้นานเท่านาน สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจและอารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อตนเอง ตลอดจน

ความรู้สึกทัศนคติค่านิยมที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน รวมทั้งความสนใจต่อการกิจหรืองานในหน้าที่ซึ่งกำลังกระทำอยู่ หรือได้รับมอบหมาย อันเป็นสภาพอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด กำลังใจของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน ซึ่งในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี ก็จะทำให้เห็นว่าทุกคนในกลุ่มทราบวัตถุประสงค์แห่งการทำงานมีความมั่นใจ มีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลา อุทิศแรงงาน และต่อสู้อุปสรรคต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

ความสำคัญของขวัญ

การบริหารแนวความคิดซึ่งให้ความสำคัญของปัจจัยในเรื่อง คน (Man) หรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) นั้นถือว่า “ขวัญ” ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันอยู่ในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะกำลังขวัญก็เปรียบเสมือนกับสุขภาพร่างกายของมนุษย์ซึ่งต้องการให้เอาใจใส่ ดูแลรักษา จึงต้องมีการตรวจวินิจฉัยสุขภาพกำลังขวัญที่ดีหรือสูงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นกำลังขวัญของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรอันเป็นส่วนร่วมและยังมีปัจจัยส่งเสริมอื่นๆที่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ อีกประการหนึ่ง ถ้าขวัญของผู้ปฏิบัติงานดี ความบกพร่องในการทำงานจะมีน้อย คุณภาพของงานย่อมสูงขึ้น ดังจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติใดๆก็ตาม เมื่อคนมีความสบายใจหรือเต็มใจทำก็จะรู้สึกเพลิดเพลิน แทนที่จะเห็นเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายที่ต้องกระทำเพียงเพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทน ก็จะกลายเป็นสิ่งที่สนุกและสร้างความสุข ความภูมิใจ ให้แก่เขาด้วย และย่อมไม่ยากให้เกิดความบกพร่องขึ้น ผลงานที่ได้ก็เพียงเท่ากันหรือน้อยกว่าที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมาย มีหน้าซ้ำผลงานของคนที่ขาดขวัญก็ขาดลักษณะที่ดีคือ ขาดหลักความประหยัด หลักประสิทธิผล และขาดหลักความเป็นธรรมอีกด้วย ซึ่งย่อมไม่เป็นที่ปรารถนาของหน่วยงานใด ๆ สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตและอารมณ์ที่เกิดต่อตนเองตลอดเวลา ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน รวมทั้งความสนใจต่อการกิจหรืองานในหน้าที่ซึ่งกำลังกระทำอยู่ หรือได้รับมอบหมาย อันเป็นสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด กำลังใจของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน ซึ่งในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดี ก็จะทำให้เห็นว่าทุกคนในกลุ่มทราบวัตถุประสงค์แห่งการทำงานมีความมั่นใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลา อุทิศแรงงาน และต่อสู้อุปสรรคต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญ

ขวัญที่มีต่อประสิทธิภาพของงาน เป็นพลังผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ต่อขวัญของผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ทั้งที่เป็นรายบุคคล เพื่อทราบระดับขวัญในขณะนั้นได้ถูกต้อง และสามารถเลือกใช้วิธีบำรุงขวัญและเสริมสร้างขวัญด้วยการจูงใจให้เหมาะสม การจูงใจหรือวิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญสูงขึ้นนั้น ผู้บริหารจะต้องทราบความต้องการของบุคคล และหาทางตอบสนองความต้องการบุคคลเหล่านั้นให้เกิดความพึงพอใจ ถือได้ว่า เป็นการบำรุงขวัญอย่างดี ดังนั้น จึงเสนอทฤษฎีการจูงใจที่เห็นว่าสำคัญและเกี่ยวข้องกับขวัญ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's Theory of Growth Motivation) A.H. Maslow (อ้างถึงในพะยอม วงศ์สารศรี, 2537 : 230) ได้ศึกษาถึงความต้องการของมนุษย์ (Human needs) ในทฤษฎีการจูงใจหรือความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐานหรือทางร่างกาย (Basic And Safety Needs) ความต้องการเป็นเจ้าของ ต้องการความรักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม (Belonging need, Love and Social Activity) ความต้องการการยอมรับนับถือยกย่องจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า (Self-Esteem Needs and Self-Respect) เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองมนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการในระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ และในขั้นสุดท้ายที่ Maslow กล่าวถึงก็คือ ต้องการความสำเร็จ ความก้าวหน้าและรู้จักตนเอง (Self-Actualization) ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของ Maslow สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. **ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการทางร่างกาย** เป็นความต้องการเพื่อมีชีวิตอยู่ ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ คือ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ตลอดจนการพักผ่อน การขับถ่าย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ยังไม่สามารถสนองความต้องการในขั้นนี้ได้ ก็จะไม่มีความต้องการในขั้นถัดไป เพราะมนุษย์จะไม่มีเวลาคิดถึงความต้องการคนอื่น จะคิดเฉพาะสิ่งที่มาสนองความต้องการในขั้นพื้นฐานเท่านั้น ซึ่งปัจจัยที่จะตอบสนองความต้องการ ทางร่างกายนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้ สภาพการทำงาน และสวัสดิการ

2. **ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย** มนุษย์มีความต้องการจะมีความมั่นคงในการมีชีวิตอยู่รอด ต้องการหลักประกันในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคงปลอดภัยไม่ถูกย้ายหรือไล่ออก โดยไม่มีความผิด เวลาเจ็บป่วยได้รับการรักษาพยาบาล เมื่อชราได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นค่าตอบแทน นั่นคือ การมีงานมั่นคง

3. **ความต้องการเป็นเจ้าของ ต้องการความรักและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม** สิ่งที่มนุษย์มีความต้องการในขั้นนี้คือ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการที่จะอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในกลุ่ม มีความรู้สึกว่ามันเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มดังนั้น ผู้บริหารสามารถตอบสนองด้วยการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วม จัดกลุ่มควบคุมคุณภาพจัดการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์

4. **ความต้องการการยอมรับนับถือ การนิมยกย่อง** ความต้องการยอมรับนับถือสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง 2) การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จความเป็นตัวของตัวเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเป็นอิสระ

5. **ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จ ความก้าวหน้า และรู้จักตนเอง** เป็นความต้องการ

ในระดับที่สูงที่สุดที่บุคคลทุกคนปรารถนาจะให้เกิดตามความนึกคิดของตนเอง ต้องการที่จะทำงานด้วยความสามารถสูง แสดงความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์ ความต้องการในขั้นนี้มนุษย์จะมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้แก่ชีวิต มีความต้องการให้กิจการที่ทำอยู่ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยปกติบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มกำไรให้บริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่นๆในการปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ

ในทฤษฎีของ Maslow ความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะความต้องการในขั้นพื้นฐาน คือความต้องการด้านร่างกาย ถ้ายังขาดอยู่มนุษย์จะพยายามทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการนั้น และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองเราย่อมต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งในด้านการดำรงชีวิตและด้านการงาน เมื่อคนเรามีงานทำที่มั่นคงแล้วก็ต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือกลุ่มต้องการให้กลุ่มยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนอกจากนี้ยังต้องการในระดับสูงต่อไป เรียกว่าความต้องการพัฒนาตนเองให้เจริญรุ่งเรือง (Growth Needs) คือ

ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้า

จากทฤษฎีความต้องการของ Maslow สามารถนำมาอธิบายได้ว่า บุคคลจะมีขวัญและกำลังใจจะต้องได้รับสิ่งตอบสนองตั้งแต่พื้นฐานขึ้นไปจนถึงขั้นประสบผลสำเร็จ อันได้แก่ มีรายได้เพียงพอ มีสภาพการทำงานที่ดี มีหลักประกันหรือสวัสดิการที่ดี มีงานมั่นคง มีความรักความผูกพันภายในกลุ่ม ต้องการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ได้รับการยอมรับบุคคลในกลุ่ม มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การได้รับเกียรติ ความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการแสดงความสามารถอย่างอิสระ เพื่อให้การงานประสบผลสำเร็จ อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อไป

1. ทฤษฎีปัจจัยสองประการของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) Herzberg , Bausners, and Synderman (1959,157 อ้างถึงใน วิชัย ชวนเสงี่ยม 2540,15) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) หรือมีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation – maintenance theory, dual factor หรือ Motivation – hygiene theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานเฮิร์ซเบิร์กและคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและ นักบัญชี ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เฮิร์ซเบิร์กและคณะ ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวเฮิร์ซเบิร์กเรียกว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขภาพอนามัย (hygiene factor) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (ปราชาญา กล้าผจญ, 2537 : 84)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจ และสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการคือ

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จัก

ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำท่าย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด นั่นคือวินัยในตนเองสามารถควบคุมและจุดใจตนเองได้

5) ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้ คือ

1) นโยบาย และการบริหารงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5) เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

6) สถานะของอาชีพ (Career status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with Superior, subordinate, peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่า

จะเป็นกริยาหรือวาจาที่ จะแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision – technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนที่กำลังปฏิบัติอยู่นั้น เกิดความไม่พึงพอใจต่อสถานภาพการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยคำจูนนั้นจะมีผลกระทบต่อนความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อนความพอใจในงานที่ทำกล่าวคือ ปัจจัยคำจูนย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยคำจูนอยู่ แต่ถ้ามีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยคำจูนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดคนพอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่ละปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดความพอใจในงานที่ทำนั้น ดังนั้น สมมติฐานที่สำคัญของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ ก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งที่จูงใจในการปฏิบัติงาน

เฮิร์ชเบอร์เกอร์ ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขภาพอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านสุขภาพอนามัยนี้มีหน้าที่ที่จะคำจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ทั้งสองปัจจัยต้องมีค่าในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) มนุษย์มีความต้องการนั้นสามารถ แยกได้เป็น 3 ประการคือ

1. E = Existence (ความต้องการอยู่รอด) หมายถึง ความต้องการของบุคคลทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

2. R = Relatedness (ความต้องการมีความผูกพันกับสังคม) หมายถึง บุคคลจะต้องการการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กร เช่น ต้องการเป็นสมาชิก เป็นหัวหน้า เป็นกรรมการ หรือเป็นผู้นำ

3. G = Growth (ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต) หมายถึง ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพของตนเอง เช่น ต้องการความเจริญก้าวหน้าในชีวิต และหน้าที่ การงาน ต้องการมีประสบการณ์ใหม่ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

แมคเคลแลนด์ (อ้างถึงใน อีรันทท์ ที่ทา 2541,29) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ในการทำงาน คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล
2. ความต้องการทางสังคม
3. ความต้องการด้านอำนาจ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ขวัญเป็นเรื่องของสภาพทางจิตใจของบุคคลที่สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมของบุคคล ผู้ที่มีขวัญดีจะมีความพึงพอใจ ความมั่นใจ ความกระตือรือร้น ความสำเร็จในชีวิตมีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และถ้าบุคคลมีขวัญที่ไม่ดีพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นลักษณะของการหมดหวัง ท้อแท้ หมดกำลังใจ และทำงานอย่างไม่มีความสุข

2. องค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

Gren F. Ovard (1966 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ อรุณศรีโสภณ 2538 : 15) ขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยทางด้านวัตถุ ได้แก่ เงินเดือน การประกันสังคม การลาป่วย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องมือเครื่องใช้และปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ
 2. ปัจจัยด้านมนุษย์ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- ปัจจัยสำคัญของขวัญและกำลังใจ ตามผลการวิจัยภายในภาวะที่แตกต่างกันได้ความพ้องกันว่า ส่วนประกอบสำคัญซึ่งเสริมขวัญของผู้ปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้ (นายเกรียงศักดิ์ อรุณศรีโสภณ 2538 : 15)

1. การตรวจสอบและแนะนำงานอย่างใกล้ชิดเพียงพอ ปัจจัยนี้มาจากผู้ควบคุมงานข้างต้น ซึ่งเป็นคนกลางผู้ติดต่อระหว่างสถาบันและบรรดาผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลเหนือกิจกรรมประจำวันของผู้ปฏิบัติงานทั้งปวง การตรวจสอบและแนะนำงานของบรรดาผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพียงพอมีความสำคัญมาก เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักว่า ผลงานของตนรู้ถึงสถาบันอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าเหว่ การทำงานได้ผลดีผู้ปฏิบัติงานจึงมีขวัญและกำลังใจดี

2. ความพอใจในงาน คนเราโดยมากมีความพอใจแท้จริงเมื่อได้ทำงานที่ตนชอบ ผู้ปฏิบัติงานจะชอบงานของตน เมื่อได้รับการตรวจตราแนะนำอย่างใกล้ชิดตามที่กล่าวแล้ว จะทำงานนั้น ๆ ได้อย่างสบายใจมาก จะพยายามทำอย่างดีและรู้สึกว่างานนั้นให้ออกสเปกแทนที่จะใช้ความสามารถได้เต็มที่และตนเองเจริญขึ้นด้วย

3. เข้ากับเพื่อนผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ได้ คนเราจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น เมื่อรู้สึกว่าได้รับการต้อนรับและความเป็นเพื่อนของบรรดาผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ผู้ควบคุมพึงสนใจสอดส่องและกล่อมเกล่าให้เกิดความเข้าใจกันได้และกลมเกลียวกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน

4. สถาบันมีความมุ่งหมายอันมีค่าและดำเนินได้ตามสมควร บรรดาผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมอยู่ในสถาบันที่มีความมุ่งหมายอันมีค่าซึ่งเป็นที่รับรองกัน และย่อมต้องการให้สถาบันตนมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานได้ผลตามความมุ่งหมายร่วมกันนั้นพอสมควร ผู้เล่นฟุตบอลในทีมที่ชนะเลิศ

ความพอใจฉันใด ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันที่มีความมุ่งหมายอันมีค่า และดำเนินงานได้ผลตามสมควรก็ย่อมมีความพอใจฉันนั้น

5. ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอันน่าพอใจตามสมควรในการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันช่วยให้ทีมหรือหน่วยงานของตนดำเนินได้นั้นย่อมที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอันสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ในสถาบันเดียวกัน และเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานทำนองเดียวกันในสถาบันอื่น ๆ ด้วย แต่การเปรียบเทียบในประการหลังมีความสำคัญน้อยกว่าการเปรียบเทียบในประการแรก ฉะนั้น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานต่างๆ ของสถาบันจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม

ฝ่ายผู้บริหารระดับสูงจึงต้องสนใจสอดส่อง และส่งเสริมให้มีปัจจัยหรือส่วนประกอบเสริมขวัญและกำลังใจตามที่กล่าวมาในทุกหน่วยงานตลอดไปจะละเลยไม่ได้

Davis (1953 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ อรุณศรีโสภณ 2538 : 17) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพราะผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความสำเร็จขององค์กรอยู่มาก

2. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะในการปฏิบัติงานนั้นถ้าไม่ได้ทำงานที่ตนพอใจ ย่อมได้ผลน้อยกว่าปฏิบัติงานที่ตนพอใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กรของพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์กรและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีการดำเนินงานขององค์กรแล้วเขาเหล่านั้นย่อมอุทิศเวลาให้แก่งานเพื่อที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่การทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีขวัญและกำลังใจที่ดี

5. สภาพการทำงานให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติ

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในที่นี้ รวมทั้งสภาพร่างกายจิตใจอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งนี้ เป็นผลโดยตรงจากผู้อื่นเองหรือมาจากที่อื่น เช่น ปัญหาครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตมีผลต่อการทำงานมาก เพราะถ้าหากเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมาปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตแล้ว เขาเหล่านั้นย่อมไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติงานให้บังเกิดผลได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 58) กล่าวถึง ปัจจัยที่มาผลกระทบต่อขวัญ ได้แก่

1. นโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลไปยังบุคลากรในเรื่องความเชื่อมั่นและความศรัทธาของหน่วยงาน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารรวมถึงการบังคับบัญชา
3. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถเพียงใด
4. การได้รับความเป็นธรรม
5. สภาพการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ
6. สุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างขวัญเป็นวิธีการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลในองค์กรให้มีความสนใจ ตั้งใจในการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของตนด้วยความพึงพอใจและเต็มใจ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานดี ผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะมีคุณภาพ บุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพสูงมีมาตรฐานและเชื่อถือได้ยิ่งขึ้น หน่วยงานหรือผู้บริหาร จะต้องรู้จักนำเอาวิธีการเสริมสร้างและบำรุงขวัญมาใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมแก่บุคคลในองค์กรมากที่สุด เพราะการเสริมสร้างและบำรุงขวัญมาใช้ให้ถูกต้อง จะทำให้สิ่งเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยเปล่าประโยชน์และอาจทำให้ขวัญของบุคลากรเสื่อมลงไปกว่าเดิมก็ได้

3. การสร้างขวัญและกำลังใจ

บุคคลธรรมดาทุกคนต้องการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญและกำลังใจทำให้บุคคลมีพลังในการต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับสมาชิกในกลุ่มขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อการปฏิบัติงานขององค์การประสิทธิภาพด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การสร้างขวัญและกำลังใจด้วยเงินและสิ่งของมีค่าตอบแทน
2. การสร้างขวัญและกำลังใจด้วยคำชมเชย
3. การสร้างขวัญและกำลังใจด้วยสวัสดิการด้านต่างๆ
4. การสร้างขวัญและกำลังใจด้วยตำแหน่งงาน
5. การสร้างขวัญและกำลังใจโดยให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วม

อุดมศิลป์ สารานุกรม (2544 : 188-189)

ณรงค์ เชื้อนเพชร (2541 : 15-16) กล่าวว่า การเสริมสร้างขวัญในการทำงานวิธีการสำคัญหลายประการดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน มีความเห็นอกเห็นใจกัน นับถือซึ่งกันและกัน
2. วัตถุประสงค์ของงานมีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะทำงานอะไร ถ้ารู้ว่าการที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้ปฏิบัติย่อมตั้งใจทำงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือคุณค่าน้อย
3. สถานที่ทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี สถานที่ทำงานสะอาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานพร้อม
4. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5. โอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้บุคลากรของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด

6. รายได้และสวัสดิการดี รายได้ของบุคคลต้องให้เหมาะสมกับงานและค่าครองชีพ ให้สามารถครองชีพอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2542 : 20) กล่าวว่า การที่จะทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจดีเพื่อที่เขาเหล่านั้นจะได้ทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญา กำลังความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น สิ่งสำคัญก็คือการทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจที่ดีโดยวิธีการดังนี้คือ

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ทำ
2. เป็นงานที่ควรแก่การสนใจ ทำหายความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาความเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมที่ดี

สรุปได้ว่า องค์กรหรือหน่วยงานใดมีขวัญดี จะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีความยิ้มแย้มแจ่มใส รักและสามัคคีร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง มองถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวแล้วย่อมเป็นเครื่องชี้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4. บริบทขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2514 โดยนายจำรูญ ปิ๋ยมบุตร ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ร่วมกับพ่อค้าประชาชนและสมาชิกผู้แทนราษฎรจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อขอจัดตั้งวิทยาลัยครูขึ้น บนพื้นที่ 856 ไร่ 3 งาน 57 ตารางวาบริเวณถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบลสะเตียง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000 โดยมีเหตุผลในการขอตั้ง ดังนี้

1. จังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ระหว่างการเร่งพัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่ยังขาดแคลนครูเป็นจำนวนมาก
2. จังหวัดเพชรบูรณ์ตั้งอยู่ใจกลางของประเทศและมีจังหวัดอื่นๆ ล้อมรอบถึง 7 จังหวัด คือ พิษณุโลก พิจิตร ลพบุรี นครสวรรค์ เลย ชัยภูมิ และขอนแก่น
3. จังหวัดมีที่ดินมอบให้หลายร้อยไร่ เป็นที่ดินในเขตผังเมืองตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ.2484 ออกในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีกกระทรวงศึกษาธิการจึงได้สั่งให้กรมการฝึกหัดครูมาสำรวจทำแผนผังที่ดิน ซึ่งติดถนนสายสระบุรี-หล่มสัก ห่างจากตัวเมืองไปทางทิศเหนือประมาณ 3

กิโลเมตรกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาแล้วอนุมัติให้สร้างวิทยาลัยครูขึ้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยประกาศตั้งเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2516 และได้แต่งตั้งให้นายน้อย สืบอ อาจารย์เอกวิทยาลัยครูพิบูลสงครามจังหวัดพิษณุโลก มารักษาราชการในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2516 และได้รับนักเรียนรุ่นแรกในปีการศึกษา 2519 โดยรับผิดชอบการศึกษาในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ และจังหวัดพิจิตร

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยดำเนินการจัดการเรียนการสอน จำนวน 5 คณะ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์ ดำเนินการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการให้บริการทางวิชาการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี จำนวน 7 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์
- 2) หลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
- 3) หลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
- 4) หลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
- 5) หลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา
- 6) หลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย
- 7) หลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี

และดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการวิจัยและการพัฒนาการศึกษา และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและการพัฒนาการศึกษา

2. คณะวิทยาการจัดการ จัดการเรียนสอนนักศึกษาทั้งภาคปกติ และ ภาค กศ.ปช. ในระดับปริญญาตรี จำนวน 8 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
- 2) หลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด
- 3) หลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 4) หลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
- 5) หลักสูตร เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
- 6) หลักสูตร บัญชีบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี
- 7) หลักสูตร นิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประชาสัมพันธ์
- 8) หลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการท่องเที่ยวและโรงแรม

และดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิต เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี จำนวน 12 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ ประกอบด้วย 2 วิชาเอก
 - การเมืองการปกครอง
 - การเมืองท้องถิ่น
- 2) หลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาดนตรีและการแสดง
- 3) หลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจบริการ
- 4) หลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสารสนเทศศาสตร์
- 5) หลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปกรรม
- 6) หลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม
- 7) หลักสูตร ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
- 8) หลักสูตร นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์
- 9) หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
- 10) หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการปกครองท้องถิ่น
- 11) หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 12) หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรใหม่ โดยดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี จำนวน 9 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเคมี
 - 2) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์
 - 3) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยา
 - 4) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์
 - 5) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์
 - 6) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 7) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
 - 8) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
 - 9) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร
- และจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท จำนวน 1 หลักสูตร คือ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรศึกษา

5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร ดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 5 วิชาเอก
 - วิชาเอกเทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง
 - วิชาเอกเทคโนโลยีการผลิต
 - วิชาเอกเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม
 - วิชาเอกอิเล็กทรอนิกส์
 - วิชาเอกเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม
- 2) หลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ ประกอบด้วย 4 วิชาเอก
 - วิชาเอกพืชศาสตร์
 - วิชาเอกสัตวศาสตร์
 - วิชาเอกการจัดการการเกษตร
 - วิชาเอกคหกรรมศาสตร์
- 3) หลักสูตร เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
- 4) หลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมการผลิต
- 5) หลักสูตร วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นัยนา รักสกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชน พบว่า เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านส่วนมาก อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน และด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนมีตำแหน่งบรรณารักษ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านส่วนมากอยู่ในระดับมาก ส่วนเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนที่มีอายุ วุฒิ การศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและประเภทของห้องสมุดประชาชนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วันดียา บุญนาค (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษากำลังใจขวัญของพนักงานศูนย์คอมพิวเตอร์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า กำลังใจขวัญของพนักงานในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมของงาน ความก้าวหน้ามั่นคง เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสวัสดิการอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

กาญจนา วสุสิริกุล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากำลังใจขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานและด้านความมั่นคงของงานของข้าราชการสาย ก อยู่ในเกณฑ์สูง ในขณะที่ข้าราชการสาย ข และสาย ค อยู่ในเกณฑ์ปานกลางขวัญในการปฏิบัติงานในด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จด้านบังคับบัญชา และความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและ

การบริหารงานของข้าราชการทั้ง 3 สาย อยู่ในเกณฑ์ปานกลางสำหรับขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ค อยู่ในเกณฑ์สูง ในขณะที่ข้าราชการสาย ก และสาย ข อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ขวัญในการปฏิบัติงานในด้านสภาพทางสังคมของทั้ง 3 สาย อยู่ในเกณฑ์

อุดม สารรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 185 คน พบว่า ขวัญกำลังใจของข้าราชการสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยขอนแก่นอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ได้แก่ ความยุติธรรมโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ รายได้และผลตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ชัยชาญ ช่วยโพธิ์กลาง (2542 : 44) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลในระดับปานกลางมีเพียง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานการสนับสนุนงบประมาณด้านเอกสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ วารสาร เพื่อทราบข่าวสารความเคลื่อนไหวที่เป็นประโยชน์ ความสะดวกด้านยานพาหนะในการเดินทางไปติดต่อกับหน่วยงานอื่นและรับทราบข่าวสารการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานด้านรายได้สวัสดิการและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันข้าราชการที่ปฏิบัติงานต่างจังหวัด มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย

วุฒิชชาติ เลื่อนสุคนธ์ (2542 : 82) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางใน 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 แตกต่างกัน

สาริยา น้อยชา (2542 : 75) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ สภาพทางสังคม ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาลักษณะงานการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จ สภาพการปฏิบัติ ความเจริญก้าวหน้า นโยบายการบริหารงาน และเงินเดือน และผลประโยชน์ก่อกูลในด้านตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีขวัญต่ำกว่าสัญญา

บัตร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้นจะทำให้ขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง 2 ลดลง และข้าราชการตำรวจที่เป็นโสดจะมีขวัญดีกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

โปรงเกศ เกลิมวงศ์ (2545 : 57) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข และ ค มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีอายุวุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านการทำางานในองค์การ ด้านลักษณะงานและด้านเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

ศิริวรรณ น้อยเอี่ยม (2552.) การศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการโรงเรียนอนุบาลเพชรบูรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

เบอร์เกธ (Bergeth 1971 : 6293 - A) ได้ทำการวิจัยขวัญของครูในเขตโรงเรียนของรัฐนอร์ทดาโกตา (North Dakota) และได้สรุปผลของการวิจัยดังนี้

1. กลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากมีขวัญสูงในด้านความสามัคคีระหว่างครู กับครูใหญ่ ความพอใจในการสอน การสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารโรงเรียน
2. กลุ่มครูที่มีการศึกษาน้อย มีขวัญสูงกว่าครูที่มีการศึกษามาก ในด้านความสามัคคีระหว่างครูน้อยกับครูใหญ่ เงินเดือน และการสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน
3. กลุ่มครูหญิงมีขวัญดีกว่าครูชายในด้านความพึงพอใจในการสอน สถานภาพและการสนับสนุนทางการศึกษาของชุมชน
4. ขวัญของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อแบ่งครูตามอายุ
5. กลุ่มครูที่มีเงินเดือนต่ำสุดมีความพึงพอใจในการสอนสูงกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนสูง
6. กลุ่มครูที่มีเงินเดือนเพิ่มขึ้นในอัตราสูง มีขวัญสูงกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนเพิ่มในอัตราต่ำ

เทอรี่ (Terry 1972 : 2675 - A) ได้ทำการวิจัยและพบว่า ขวัญของครูที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสัมพันธ์กับจำนวนรอบปีของประสบการณ์ในการสอน ประสบการณ์ในระบบ ระดับการสอน ขนาดของระบบและแบบของโรงเรียน ครูที่มีประสบการณ์มากมีคะแนนเฉลี่ยของขวัญสูง

เบเธอร์วูด (Betherwood 1974 : 3774 A) ได้ทำการวิจัยเพื่อค้นหาความพึงพอใจของครูในรัฐคาโรไลนาเหนือ จากจำนวนครู 180 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของมหาวิทยาลัยเปอร์ดูว ผลปรากฏว่า มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของทีมงานที่มีต่อการงาน แผนงาน กำหนด เวลาสอนกับทีมงานที่ไม่มีการวางแผนกำหนดการสอบเปรียบเทียบกันได้ 12 ปัจจัย คือ

1. ความพึงพอใจในการสอน
2. ความสามัคคีระหว่างครู
3. ทักษะที่มีต่อชั่วโมงสอน
4. หลักสูตรที่ใช้
5. สถานภาพของครู
6. ทักษะที่มีต่อเครื่องมือเครื่องใช้และการบริการของครู
7. ความต้องการความมั่นคง

8. ความต้องการความเป็นเจ้าของ
9. ความต้องการความนิยมนับถือ
10. ความต้องการอิสระ
11. ความต้องการที่จะได้รับสำเร็จ ตามความรู้สึกลึกซึ้ง
12. ความสามัคคี

เจมส์ (James, 1983) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่กับขวัญของครูในรัฐหลุยเซียนา สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สริงจิม (Saringgim : 1982) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาของเอกชนในเมืองเซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา โดยสุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมาเท่า ๆ กัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการทดลอง
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ คือ ข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางเคร์ชชีและมอร์แกน (Krejcie.R.V. and Morgan,D,W, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นการสุ่มอย่างง่าย ดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

สถานภาพ	จำนวน
1.เพศ	
ชาย	70
หญิง	80
รวม	150
2. อายุ	
ต่ำกว่า 25 ปี	3
26-30 ปี	14
31-35 ปี	43
36 ปีขึ้นไป	90
รวม	150
3. ประเภทบุคลากร ข้าราชการ	63

พนักงานมหาวิทยาลัย	73
พนักงานราชการ	1
ลูกจ้างประจำ	4
ลูกจ้างชั่วคราว	9
รวม	150
4. วุฒิการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7
ปริญญาตรี	25
สูงกว่าปริญญาตรี	118
รวม	150
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	
1-5 ปี	36
6-10 ปี	46
11 ปีขึ้นไป	68
รวม	150
6.เงินเดือนที่ได้รับ	
ต่ำกว่า 15,000 บาท	8
15,001-20,000 บาท	23
20,001-25,000 บาท	37
สูงกว่า 25,000 บาท	82
รวม	150

2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษารั้งนี้แบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ นายพิรพงษ์ อ่อนหวาน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 43 - 46) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสำรวจ มี 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน มี 5 ข้อ
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มี 5 ข้อ
3. ด้านความมั่นคงในงาน มี 5 ข้อ

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 5 ข้อ
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มี 5 ข้อ

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สร้างข้อคำถามโดยใช้หลัก - วิธีการสร้างแบบสอบถาม โดยประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ นายพิรพงษ์ อ่อนหวาน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอนุบาลเพชรบูรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ข้าราชการสำนักงานการลูกเสือ ยุวกาชาด และกิจการนักเรียน สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 43 - 46)
2. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ อาจารย์จิตรนันท์ ศรีเจริญ อาจารย์พิณทิพย์ แก้วแกมทอง และ อาจารย์เจษฎาพร ปาคำวัง เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา นำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข
3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนและรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามให้กับ ข้าราชการและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่กรอกเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบแล้วพบว่าข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกชุด และเก็บแบบสอบถามได้ครบทุกชุด
3. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. ขั้นตอนและวิธีดำเนินการทดลอง

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 150 ฉบับ มาจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แล้วนำมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์น้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อ ดังนี้

ความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นมากที่สุด	=	5 คะแนน
ความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นมาก	=	4 คะแนน
ความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นปานกลาง	=	3 คะแนน
ความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นน้อย	=	2 คะแนน
ความรู้สึกรู้สึกและความคิดเห็นน้อยที่สุด	=	1 คะแนน

2. นำคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจและทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ เพื่อหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ระดับขวัญในการปฏิบัติงานข้าราชการและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.01 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.01 – 4.00	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.01 – 3.00	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.01 – 2.00	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	0.00 – 1.00	หมายถึง	น้อยที่สุด (เจริญ แสนักดี, 2551)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าใช้ค่าสถิติพื้นฐานและสถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนบุคลากร

2. หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนบุคลากร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลระดับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตอนที่ 1 ผลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 จำนวนร้อยละของการศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	66	44.00
หญิง	84	56.00
รวม	150	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	4	2.67
26-30 ปี	20	13.33
31-35 ปี	43	28.67
36 ปีขึ้นไป	83	55.33
รวม	150	100.00
3. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	56	37.33
พนักงานมหาวิทยาลัย	80	53.33
พนักงานราชการ	1	0.67
ลูกจ้างประจำ	4	2.67
ลูกจ้างชั่วคราว	9	6.00
รวม	150	100.00
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	4.67
ปริญญาตรี	32	21.33
สูงกว่าปริญญาตรี	111	74.00
รวม	150	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	42	28.00
6-10 ปี	47	31.33
11 ปีขึ้นไป	61	40.67
รวม	150	100.00
6.เงินเดือนที่ได้รับ		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	8	5.33
15,001-20,000 บาท	31	20.67
20,001-25,000 บาท	36	24.00

สูงกว่า 25,000 บาท	75	50.00
รวม	150	100.00

จากตาราง 4.1 แสดงว่า ข้าราชการและบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (ร้อยละ 56.00) ช่วงอายุ 36 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 55.33) ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 53.33) วุฒิการศึกษามากที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 74.00) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 40.67) เงินเดือนที่ได้รับ สูงกว่า 25,000 (ร้อยละ 50.00)

ตอนที่ 2 ผลระดับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ โดยรวม

ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.56	0.39	มากที่สุด
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.49	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความมั่นคงในงาน	4.18	0.32	มากที่สุด
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.50	0.40	มากที่สุด
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.32	0.46	มากที่สุด
รวม	4.41	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 4.2 แสดงว่า ระดับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร โดยรวมมีขวัญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับขวัญมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 4.56$)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.50$)

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.49$)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 4.32$)

ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 4.18$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ขวัญ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับขวัญ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.36	0.21	มากที่สุด	4.50	0.49	มากที่สุด
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.55	0.24	มากที่สุด	4.45	0.44	มากที่สุด
3. ด้านความมั่นคงในงาน	4.18	0.23	มากที่สุด	4.18	0.37	มากที่สุด
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	4.61	0.25	มากที่สุด	4.41	0.47	มากที่สุด
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.38	0.37	มากที่สุด	4.28	0.52	มากที่สุด
รวม	4.47	0.17	มากที่สุด	4.36	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 4.3 แสดงว่า เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$ และ $\bar{x} = 4.36$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ขวัญ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ	วุฒิการศึกษา								
	ต่ำกว่าปริญญาตรี			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ขวัญ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ขวัญ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ขวัญ
1. ด้านนโยบาย และการบริหาร	4.66	0.10	มากที่สุด	4.33	0.70	มากที่สุด	4.62	0.23	มากที่สุด
2. ด้านโอกาสที่จะ ได้รับความ ก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	4.74	0.15	มากที่สุด	4.37	0.61	มากที่สุด	4.51	0.27	มากที่สุด
3. ด้านความมั่นคง ในงาน	4.29	0.11	มากที่สุด	4.08	0.46	มากที่สุด	4.21	0.27	มากที่สุด
4. ด้านสภาพ แวดล้อมในการ ทำงาน	4.51	0.11	มากที่สุด	4.33	0.69	มากที่สุด	4.55	0.26	มากที่สุด
5. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ	4.57	0.14	มากที่สุด	4.29	0.69	มากที่สุด	4.32	0.39	มากที่สุด
รวม	4.55	0.05	มากที่สุด	4.28	0.59	มากที่สุด	4.44	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 แสดงว่า ข้าราชการและบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$, $\bar{x} = 4.28$ และ $\bar{x} = 4.44$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ขวัญ ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน								
	1-5 ปี			6-10 ปี			11 ปีขึ้นไป		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ขวัญ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ขวัญ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ขวัญ
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.43	0.57	มากที่สุด	4.62	0.35	มากที่สุด	4.59	0.24	มากที่สุด
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.44	0.50	มากที่สุด	4.55	0.34	มากที่สุด	4.48	0.28	มากที่สุด
3. ด้านความมั่นคงในงาน	4.19	0.41	มากที่สุด	4.22	0.33	มากที่สุด	4.25	0.28	มากที่สุด
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.38	0.56	มากที่สุด	4.60	0.28	มากที่สุด	4.16	0.29	มากที่สุด
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.36	0.57	มากที่สุด	4.46	0.30	มากที่สุด	4.50	0.38	มากที่สุด
รวม	4.36	0.47	มากที่สุด	4.49	0.28	มากที่สุด	4.38	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 4.5 แสดงว่า ข้าราชการและบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์โดยศึกษา 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ด้านความมั่นคงในงาน
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คำนวณในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 150 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ด้านความมั่นคงในงาน
- 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติที่คำนวณต่างๆด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (PSPP) เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ซึ่งมี 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับมาก ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ แสดงว่า ข้าราชการและบุคลากร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีความคิดเห็นดังกล่าว น่าจะมาจากกระบวนการบริหารงาน และโครงสร้างของงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ที่บุคลากรสามารถบริหารจัดการภายใต้กรอบนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ ได้ค่อนข้างเข้าใจ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับระบบราชการอื่นๆที่เป็นไปในแนวเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนทั้งประเทศ คือ ใช้ระบบคุณธรรมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถัย จันทรเหลือ (2547 :

บทคัดย่อ) แสดงว่า การบริหารงานใน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยขออภิปรายผลที่ได้จากการศึกษา และสรุปผลการศึกษาใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบาย และการบริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แสดงว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในด้านการนโยบาย และการบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ มีระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่านโยบายวัตถุประสงค์และการบริหารงานของหน่วยงานที่ผู้บริหารมอบหมายมีความชัดเจน ประกอบกับตัวบุคลากรเองรู้สึกภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ประสบผลสำเร็จ จึงเป็นผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามความคาดหวังขององค์กร

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แสดงว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อาจเป็นเพราะว่าสภาพอาคารสถานที่มีความกว้างขวาง การตกแต่งอาคารสถานที่มีความสวยงาม เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

3. ด้านโอกาสที่ได้รับในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ แสดงว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในด้านโอกาสที่ได้รับในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรมีความรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทุกท่านต่างมุ่งหวังที่จะปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และรักความก้าวหน้า โดยลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิของตนเอง เพื่อจะนำไปปรับวุฒิให้เหมาะสมกับสายงาน สนับสนุนและส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ แสดงว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ ที่บุคลากรได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สามารถครองชีพได้อย่างมีความสุข สวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการมีความเหมาะสมและเป็นธรรม สร้างความรู้สึกพึงพอใจให้แก่บุคลากร สำหรับข้อผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ลาพักผ่อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาลและอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในหน่วยงาน พึงพอใจกับระบบราชการที่มีผู้บังคับบัญชาสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ประกอบกับข้อบังคับ กฎระเบียบต่าง ๆ มีขั้นตอนในการปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือกับบุคลากร เพื่อจะได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างมีความสุข

5. ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ แสดงว่า การสร้างขวัญและกำลังใจในด้านความมั่นคงในงาน บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้นานเท่าที่ต้องการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของสถานที่ทำงาน ซึ่งอาจมองเห็นว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนสายงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้และโอกาสข้างหน้าคงจะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน ต่อหน่วยงานของตนได้อย่างแน่นอน ดังนั้น บุคลากรจึงมีความคาดหวังที่จะคงอยู่และมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนสังกัดต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องด้านนโยบายและบริหาร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยทั่วกัน ซึ่งอาจทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) ผู้บริหารควรดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ผู้บริหารควรให้คำชี้แนะเกี่ยวกับอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกรักองค์กรและเต็มใจกับอาชีพที่ตนเองกำลังปฏิบัติอยู่
- 4) ผู้บริหารควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการให้มากขึ้น เพราะเงินเดือนของข้าราชการนั้นค่อนข้างน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลในอาชีพอื่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ยุวลี ไทยเจียมอารีย์. 2545. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์. กศ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จำนรรจ์ บุญศิริ. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทพเนรมิต.
- กิตติมา ปรีดีติลล. 2529. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์
- เกศินี ทีปประสาน. 2529. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจริญ แสงภักดี. 2551. คำบรรยายสรุปการจัดทำเค้าโครงวิจัย. วิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- จิราภรณ์ โนราช. 2537. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- พรพรรณ พันธไมพาก. 2537. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการการศึกษาเฉพาะกรณีกรมการค้าต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. 2541. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสมัย เชื้อมีแรง. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภิญโญ สาธร. 2516. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : องค์การการค้าสุภา.
- มัจฉรี โอสถานนท์. 2539. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาพิเศษ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย แหวนเพชร. 2534. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูพระนคร
- วินัย โกยกุล. 2537. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมล ศรีประสิทธิ์. 2541. การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษาจังหวัดนนทบุรี. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2539. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : พัฒนาการศึกษา.
- สมชาติ คงพอกุล. 2537. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินญาณินพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิก. 2533. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สฤกษ์พงษ์ กันศิริ. ร้อยเอก. 2542 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 11. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรัชย์ เลิศวานิช. 2543. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบทกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี เพชรผุด. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อำนาจ ศรีพูนสุข. 2534. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคมและเศรษฐกิจและคุณลักษณะของงานกับ
ความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอ
กิ่งอำเภอเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Good. Carter V. 1973. Dictionary pf Education. New York McGraw-Hill international Book
company.

Stauss, George and Leonard R. Sayles. 1960. Personnel : The Human Problems of
Management. Engle wood Cliffs, _N.J. : Printice-Hall Inc.

James, Martetta Welch. (1983). "The Relationship of the School Principals Leader
Behavior of Teacher Morale." Dissertation Abstracts International, 21 (2), pp. 117
-134

Saringim, Carl Thomas (1982). "A Comparison of Teacher Morale in Public
Elementary School in St. Louis Country." Dissertation Abstracts
International, 34 (6).pp.1785-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1. แบบสอบถามการศึกษาศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



แบบสอบถาม

การศึกษาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า ไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ผลโดยรวมเท่านั้น
2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

- 1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ความมั่นคงในงาน
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) เงินเดือนและสวัสดิการ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริงของท่าน

1. เพศ
() ชาย () หญิง
2. อายุ
() ต่ำกว่า 25 ปี () 26-30 ปี () 31-35 ปี () 36 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
4. ประเภทบุคลากร
() ข้าราชการ () พนักงานมหาวิทยาลัย () พนักงานราชการ () ลูกจ้างประจำ
() ลูกจ้างชั่วคราว
5. วุฒิการศึกษา
() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() 1-5 ปี () 6 - 10 ปี () 11 ปีขึ้นไป

7. เงินเดือนที่ได้รับ

() ต่ำกว่า 15,000 บาท () 15,001-20,000 บาท () 20,001-25,000 บาท

() สูงกว่า 25,000 บาท

ตอนที่ 2 ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับของขวัญที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริงของท่าน ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพการทำงานที่ทำให้เกิดกำลังใจและความพึงพอใจน้อยที่สุด

รายการประเมิน	ระดับของขวัญและกำลังใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.นโยบายและการบริหารงาน					
1.1 หน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
1.2 โครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม					
1.3 ระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางในส่วนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความชัดเจน					
1.4 หน่วยงานมีนโยบายมุ่งเน้นให้ งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก					
1.5 ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีที่ผ่านมา ท่านเห็นว่ามี ความเหมาะสม					

2.โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2.1 ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่					
2.2 หน่วยงานของท่านได้ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ					
2.3 โอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน					
2.4 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เหมาะสม					
2.5 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ					
รายการประเมิน	ระดับของขวัญและกำลังใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.ความมั่นคงในงาน					
3.1 ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานได้นานเท่าที่ต้องการ					
3.2 สายงานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสบาย					
3.3 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นสายงานที่สามารถเปลี่ยนสายงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
3.4 ท่านมีความรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังรับผิดชอบ					
3.5 ถ้าเป็นไปได้ท่านอยากไปทำงานที่อื่น					
4.สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4.1 สภาพที่ทำงานของท่าน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
4.2 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการทำงานของท่านมีอย่างเพียงพอ					
4.3 หน่วยงานของท่านได้จัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
4.4 แสงสว่าง เสียง เนื้อที่สำนักงาน บรรยากาศ ทำให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน					
4.5 สิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับงาน เช่น					

โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ เหมาะสมเพียงพอ					
5. เงินเดือนและสวัสดิการ					
5.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ					
5.2 อัตราเงินเดือนของท่าน ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					
5.3 ท่านพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานของท่านจัดให้ มากน้อยเพียงใด					
5.4 ท่านได้รับผลประโยชน์จากการทำงาน เช่น ลาพักร้อน การเกษียณอายุ การได้รับการรักษาพยาบาล และอื่นๆ					
5.5 การจ่ายเงินค่าล่วงเวลา เงินโบนัส เป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม					

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอแสดงความขอบคุณ คำตอบของท่านเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและวางแผนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

นายสันธยา นันทพรหม

นักวิจัย

ประวัตินักวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล นายสันธยา นันทพรหม
Mr. Santaya nuntaprom
2. หมายเลขบัตรประชาชน 3420500427446
3. ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)
4. หน่วยงานและสถานที่ที่ติดต่อได้สะดวก
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ 67000
โทรศัพท์ 0979679923 E-mail : santaya05@hotmail.com
5. ประวัติการศึกษา ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ
-
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย (หัวหน้าโครงการวิจัยและดำเนินการเสร็จสิ้น)
-