

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสาประจำตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ความหมายของขวัญกำลังใจ
2. ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะของขวัญกำลังใจดีและไม่ดี
5. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
6. ทฤษฎีปัจจัยห้า และปัจจัยแรงจูงใจของเฮิรตซ์เบิร์ก (Herzberg's Hygiene –Motivation Factors)
7. ความเป็นมาและการจัดตั้งหมอดินอาสา
8. บทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสา
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

เรื่องขวัญกำลังใจ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลายท่าน ซึ่งมีทั้งความแตกต่างและคล้ายคลึงกัน อันเป็นแนวทางสำคัญที่จะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคล ดังความหมายต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 135) กล่าวว่า ขวัญ เป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้าความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญ แสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น ขวัญจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีจึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงาน พยายามปฏิบัติให้บรรลุจุดหมายและอื่นๆ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีผลดีต่อบริษัท ขวัญไม่ดีพบได้จากความท้อแท้ เบื่อหน่าย

ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบงานส่วน ทัศนคติ (2516 : 192) กล่าวว่า ขวัญคือ ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์การทำงาน เป็นความสนใจของบุคคล ในกลุ่มที่จะมุ่งหน้าทำงานในความรับผิดชอบของคนอย่างไม่ลดละ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่ม วางไว้ ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง การทำงานจะต้องมีการสร้าง ขวัญปลุกปลอบขวัญของผู้ทำงาน อย่าให้เกิดการเสียขวัญได้ คนเราถ้าขวัญเสีย ขวัญกระเจิงเสียแล้ว การงานต่าง ๆ ก็มักจะล้มเหลว (ทัศนคติ 2536: 192) วิจิตร อาวะกุล (2533 : 213) ได้ให้ความหมายไว้หลายประการ เช่น ขวัญและกำลังใจ หมายถึงน้ำใจที่อยากจะทำงานได้ดีโดยสมัครใจ และมีความสุขกับการทำงาน พันธ์ หันนาคินทร์ (2529 : 144) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนและเห็นได้ชัดเจน ขวัญหรือน้ำใจในการทำงานนี้ อาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือเป็นของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็จะต้องเป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 241) ได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจเป็นนามธรรม ขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานคือ ความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร และสุเมธ เดียววิเศษ (2527 : 158) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้

Herbert J. Chruden , Felix A. Nigro และ Robert M. Cuion (อ้างใน วิรัตน์ พุ่มจันทร์, 2538 : 8) กล่าวว่า ขวัญหมายถึงท่าทีของบุคคลผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพอใจในการทำงาน การปรับตัวของคนทำงาน ความรู้สึก ท่าทีหรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานร่วมกันรวมถึงความรู้สึกที่ปราศจากข้อขัดแย้งหรือการปรับตัวที่ดี หรือความเชื่อมั่นตนเองในการทำงาน หรือความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน หรือการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นเรื่องความต้องการแต่ละบุคคลที่ได้รับการตอบสนองและเป็นเรื่องของความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสภาพจิตใจ ความรู้สึกทางทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ เมื่อบังเกิดขึ้นแล้วจะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการทำงานของบุคคลหรือของกลุ่มบุคคล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นเอง

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าขวัญและกำลังใจ คือ สภาพทางด้านจิตใจ ความรู้สึก ของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงาน คนนับว่าเป็นทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การดำเนินงานจะไม่สามารถประสบผลสำเร็จหากคนที่ดำเนินงานขาดขวัญและกำลังใจ และหากคนผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อให้งานนั้นๆบรรลุวัตถุประสงค์ อาจกล่าวได้ว่าขวัญและกำลังใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีผู้ศึกษาเรื่องนี้หลายท่าน ดังเช่น

อุทัย หิรัญ โท (2531: 161-162) กล่าวว่าความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชน มีลักษณะเป็นการระดมทรัพยากรบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการให้คนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์อย่างแรงกล้า

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530:25) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงาน ไม่น้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ และเอกชัย ก็สุขพันธ์ (2527:248) กล่าวว่าขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หากมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ไม่ดี จะส่งผลให้ความรับผิดชอบในการทำงานต่ำตามไปด้วย

จากความสำคัญที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะขวัญเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือในองค์กรของตนเองด้วย

2.3 องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ดังที่มีผู้กล่าวไว้หลายแนวคิด ดังนี้

อารี เพชรสุค (2530 : 54-56) กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจไว้ 9 ประการ คือ คุณค่าของงาน การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ค่าจ้างหรือค่าแรง ความก้าวหน้า ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางสังคม และการติดต่อสื่อสาร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 342-343) กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจว่า คือ ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์และนโยบาย ความพอใจในงานที่ปฏิบัติ การให้บำเหน็จบำนาญ การเลื่อนขั้น สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

และนพพงษ์ บุญจิตราคูล (2529 : 120) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้คนในหน่วยงาน มีขวัญและกำลังใจหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์เป็นที่พึงพอใจเป็นที่ยอมรับหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ปฏิบัติหรือไม่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทนที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมเพียงใด มีการนิเทศงาน มีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจกันเพียงใด และ สุขภาพโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร

Von Haller B. Gilmer (อ้างในสร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2545 : 141 - 142) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น
3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น
4. ค่าจ้าง สำหรับค่าจ้างหรือรางวัล ต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาค สำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน โดยประกาศให้ทราบทั่วไปและเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานด้วย
5. ลักษณะของงานที่ทำ หรือความสนใจในลักษณะงานนั่นเอง ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงาน ซึ่งสำหรับเขาแล้วในเรื่องงานมีความน่าสนใจในตัวของมันเองแต่เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นเรื่องงานซึ่งเป็นที่น่าสนใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่ก็มีลักษณะของงานบางประการ เช่น งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่จำเจน่าเบื่อ มีการพบปะผู้คน มักจะเป็นงานที่หลายๆ คนชอบ เป็นต้น แต่ขณะเดียวกันก็มีคนจำนวนหนึ่งที่ชอบงานที่ต้องคิดและแก้ปัญหาหนักๆ
6. การควบคุมบังคับบัญชา มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การ

บริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานอาจกล่าวได้ว่าภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมาจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

2.4 ลักษณะของขวัญกำลังใจ

ลักษณะที่จะชี้ให้เห็นถึงสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนหรืออาการที่แต่ละคนแสดงออกรวมๆ กัน ในองค์กรหนึ่งองค์การใดจะมีขวัญดีหรือไม่ดีนั้น มีมาตรการที่จะใช้ชี้หรือตรวจสอบได้ดังต่อไปนี้

วิจิตร อาวะกุล (2533: 262 - 263) ได้กล่าวถึงอาการต่างๆ ของบุคคลในองค์กร ที่แสดงให้เห็นว่ามีขวัญและกำลังใจ มีดังนี้

1. การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานแจ่มใสสว่างแจ้ง
2. การดำเนินงาน ราบรื่น เรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง ไม่ผิดพลาด มีความถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้
3. การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ตั้งใจและสนใจงาน
4. สมาชิกในหน่วยงานช่วยกันเสนอแนะและช่วยชี้ข้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป
5. การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่างๆ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ใจ
6. สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉิน เร่งด่วน
7. ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษที่นอกเหนือไปจากงาน หรือหน้าที่ด้วยความภูมิใจ เต็มใจ ด้วยความขยันขันแข็ง
8. แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขที่อยู่ตามเดิม

ส่วนอาการที่แสดงว่ามีขวัญและกำลังใจไม่ดี มีดังนี้

1. มีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่างๆ ได้ง่าย แม้มีเหตุการณ์เล็กๆ น้อยๆ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องใหญ่โต มีข่าวลือและการซุบซิบ นินทาว่าร้ายกันมาก

2. มีบรรยากาศขบเซา เสรีเสรีอัย บุคคลไม่ค่อยเร็นเร็งแจ่มใส มักแสดงอาการมีนชา บั้ง
ตั้งเฉื่อยชา เงื่องหงอยในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

3. มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มี
ปริมาณงานที่จะต้องทำมาก

4. การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติ

5. มีการลาออก หรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

6. ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยา
กระทบกระทั่งกันในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน

7. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมย เย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยงไม่พบปะ
หรือเดินสวนกัน ไม่ค่อยอยากมองเห็นเมื่อพุดกัน การพูดคุยแบบตามคำตอบคำ

8. แสดงอาการแข็งกร้าว กระด้างกระเดื่อง ไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง

9. แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

10. มักแสดงประหนึ่งว่าทำงาน และมีงานยุ่งตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที งานเสร็จช้า
เดินไปเดินมา ไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง

11. มีการร้องทุกข์ บัตรสนเท่ห์มากผิดปกติ

12. บุคคลมักแสดงออกทางอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องหุยมหิม

ส่วน อารี เพชรสุด (2530 : 50) ได้กล่าวถึงอาการต่างๆ ของบุคคลในองค์กรที่แสดงให้เห็นว่ามี
ขวัญและกำลังใจดี มีดังนี้

1. เป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มที่รวมตัวกันเหนียวแน่น และเป็นกลุ่มที่รวมตัวกันเพราะมี
แรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก สมาชิกในกลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ
รักษาเอกลักษณ์และบูรณาการของกลุ่ม

2. หากจะมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้นในกลุ่ม สมาชิกภายในกลุ่มก็พยายามที่จะจัดปัญหา
ร่วมกันและเผชิญกับปัญหาร่วมกันได้

3. กลุ่มจะพยายามปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะทำ ให้กลุ่มมีการพัฒนา
เจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. สมาชิกในกลุ่มทุกคนจะมีความปรารถนาดีและมีมิตรจิตมิตรใจต่อกัน

5. สมาชิกในกลุ่มทุกคนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม

6. สมาชิกของกลุ่มจะเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ลักษณะบุคคลที่
เป็นผู้นำของกลุ่ม และมีการติดต่อสร้างสรรค์เพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุความสำเร็จ

7. กลุ่มมีความต้องการอย่างแรงกล้า ให้กลุ่มคงอยู่และพัฒนาไปเรื่อยๆ

ส่วนอาการที่แสดงว่ามีขวัญและกำลังใจไม่ดี มีดังนี้

1. กลุ่มมักจะรวมกันแบบหลวมๆ ไม่มีบูรณาการ และพร้อมที่จะแตกแยกออกเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย
2. ภายในกลุ่มมักจะมีการทะเลาะเบาะแว้งกัน อันเนื่องมาจากขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเกิดจากการวิพากษ์วิจารณ์ที่เป็นการทำลาย
3. เมื่อกลุ่มเผชิญปัญหาความขัดแย้งหรือมีความกังวล กลุ่มก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้
4. ในบรรดาสมาชิกในกลุ่มก็ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ไม่มีความรู้สึกเป็นมิตรระหว่างกัน ดังนั้นก็เป็นการยากที่กลุ่มจะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อความคงอยู่ของกลุ่มได้
5. กลุ่มจะขาดความรู้สึกร่วมในเป้าหมายและค่านิยมของกลุ่ม ดังนั้น สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนก็อาจมีเป้าหมายและค่านิยมแตกต่างไปจากกลุ่มได้ ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อกลุ่ม
6. สมาชิกในกลุ่มขาดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันภายในกลุ่ม

และอุทัย หิรัญโต (2531 :219) ได้ให้ความเห็นว่า ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงสภาพของขวัญและกำลังใจโดยทั่วไปพิจารณาได้ดังนี้

1. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน ตามปกติจะกำหนดเป้าหมายการบริหารงานไว้ ฉะนั้น ในการบริหารงานองค์กร ถ้าระดับของผลงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือสม่ำเสมอเป็นปกติแล้ว จะต้องสำรวจตรวจสอบหาเหตุผลที่แท้จริง โยมุงประเด็นไปที่กำลังขวัญ
2. การขาดงาน โดยปกติผู้ที่มิขวัญดีจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและตั้งใจทำงาน การขาดงานจะมีน้อยมากในหมู่คนที่มิกำลังขวัญสูง แต่ถ้าปรากฏว่าในหน่วยงานมีคนขาดงานบ่อยๆ และมีจำนวนเพิ่มขึ้น ลักษณะดังกล่าวเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นว่าขวัญของคนงานเสื่อมลง การขาดงานในข้อนี้รวมถึงการลาออกจากงานด้วย
3. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ หากปรากฏว่าในหน่วยงานมีคำร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารเพิ่มมากขึ้น หรือมีการเขียนบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษใครต่อใครเกิดขึ้นและมีบ่อยครั้ง แสดงว่ามีสิ่งหนึ่งสิ่งใดเกิดข้อบกพร่องขึ้นแล้ว และกระทบถึงขวัญและกำลังใจ ฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาหาสาเหตุอันแท้จริง
4. การวิพากษ์วิจารณ์งานของผู้อื่นก็เป็นอีกลักษณะหนึ่ง แสดงให้เห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวกับขวัญของคนงานเกิดขึ้น ตามบัญญัติ 10 ประการของการจัดองค์การที่ดีของสมาคมการบริหารงานอเมริกัน (American Management Association) ข้อ 9 ระบุว่า ไม่พึงใช้หรือหวังจะ

ให้ผู้บังคับบัญชาหรือลูกจ้าง มาเป็นผู้ช่วยและผู้วิพากษ์วิจารณ์งานของคนอีกคนหนึ่ง หัวหน้าที่จะต้องระวังไม่ให้เกิดขึ้นพร่ำเพรื่อ เพราะอาจเป็นการทำลายความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม การวิพากษ์วิจารณ์งานของคนอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการมอบหมายงานให้ทำไม่เท่ากัน การกำหนดชั่วโมงทำงานแตกต่างกัน ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย แสดงว่าขวัญของคนงานเกิดการเปลี่ยนแปลง ในแง่ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ

จากที่ได้กล่าวมาลักษณะอาการของบุคคลที่มีอาการขวัญกำลังใจที่ดีและไม่ดี มีหลายสาเหตุที่ส่งผลต่อขวัญที่ดีและไม่ดี ดังเช่น ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของกำลังใจ ขวัญ เป็นความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับบุคคล และพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงสภาพของระดับขวัญในองค์การ เช่น พฤติกรรมในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีการวิพากษ์วิจารณ์ การเสียสละ การให้ความร่วมมือ เป็นต้น

2.5 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้เสนอแนะไว้หลายท่าน ดังนี้

กฤษณา ศักดิ์ศรี(2534) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในองค์การหรือหน่วยงานของตน อีกทั้งมีความมั่นใจเกี่ยวกับอนาคตในการทำงานพฤติกรรมต่างๆเหล่านี้ ล้วนเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้โดยง่าย ขวัญของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ขวัญที่ดีก่อให้เกิดการเพิ่มพลังในการทำงานให้สูงขึ้นเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การที่ได้รับผลตอบแทนคือผลผลิตสูง และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้บุคคล มีขวัญและกำลังใจสูงจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญของงานบริหารบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 141 - 142) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อขวัญของพนักงานต่ำ ก็มีผลกระทบถึงปัญหาต่างๆ คือ การนัดหยุดงาน การลาออกจากงาน การมาทำงานสาย จึงจำเป็นต้องสร้างขวัญและเพิ่มกำลังใจแก่พนักงาน โดยสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. การแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้ผลประโยชน์ตอบแทนจากสิ่งที่ปฏิบัติ โดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไรให้ นอกจากได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุ

ก็ได้รับผลในแง่จิตใจด้วย คือ พนักงานจะรู้สึกถึงความสำคัญที่หน่วยงานนั้นปฏิบัติต่อตนอย่างมีน้ำใจ ให้โอกาสในการแสดงความสามารถ ให้ค่าตอบแทนเป็นรางวัล อาจเป็นลักษณะของโบนัสหรือให้เป็นค่าตอบแทนความสามารถ ความตั้งใจในการทำงาน

2. การจัดแหล่งนันทนาการ เป็นการจัดการให้พนักงานมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ เช่น มีสโมสรสำหรับเล่นกีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาส เปิดโอกาสให้พนักงานได้พักผ่อน ทำความรู้จักสร้างความคุ้นเคยและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

3. การพบผู้เชี่ยวชาญ ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญ ให้มาเยี่ยมชมเยือนพนักงาน โดยให้คำแนะนำ จัดรายการอภิปราย จัดงานพบปะสังสรรค์ เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม วิธีการเช่นนี้แม้จะเป็นการสร้างขวัญชั่วคราวชั่วคราว แต่ข้อเสนอแบบใดๆ ก็ตามจะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าของพนักงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริงและอย่างมีความหมายต่อการที่จะประสบความสำเร็จ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ก็สามารถช่วยเพิ่มขวัญได้

4. การจัดผู้แนะนำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะการนำการแนะแนวมาใช้เพื่อให้คำปรึกษาปัญหาในด้านต่างๆ แก่พนักงานและฝ่ายการบริหาร โดยเฉพาะปัญหาทางจิตวิทยาการบริหารงานบุคคล จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความเต็มใจที่จะมีที่ปรึกษาเพื่อหารือถึงปัญหาต่างๆ ของพวกเขาได้อย่างอิสระ ซึ่งมีค่ามากต่อการพัฒนาการปรับตัวส่วนบุคคลของพนักงานด้วย

5. การเข้าถึงปัญหาของพนักงาน วิธีนี้ใช้กันมาก โดยมักใช้วิธีการพัฒนาความสัมพันธ์ทั้งนี้เพราะมนุษยสัมพันธ์สามารถนำมาใช้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มได้ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและฝ่ายบริหาร มักขึ้นอยู่กับกลุ่มสัมพันธ์ และความขัดแย้งของพนักงานในองค์การก็เกิดขึ้นจากปัญหาทางจิตวิทยา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ ในระหว่างการทำงาน

ส่วน วิจิตร อาวะกุล (2533 : 269 - 270) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญและกำลังใจมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดให้เงินเดือน ค่าจ้างแรงงานให้เป็นธรรม
2. การจัดสวัสดิการ หมายถึง การจัดสิ่งที่ยุทธศาสตร์ความทุกข์ยาก ลำบากเดือดร้อนในการทำงาน ให้ผู้ทำงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานตามอัธยาศัย

3. การส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้น เช่น ให้เขามีโอกาสพูด รับฟังเขาบ้าง ให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือช่วยในการตัดสินใจมากขึ้น

4. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างทัดเทียมกัน ได้รับผลตอบแทนที่เท่ากัน (Equal pay for equal work) มีมาตรการในการวัดผลความสำเร็จของงานที่มีมาตรฐาน เชื่อถือได้ (Performance standard)

5. การใช้ภาวะความเป็นผู้นำที่ดี โดยให้ได้ผลงานและน้ำใจของพนักงานด้วย

6. การจัดให้มีการปรึกษาสำหรับผู้ได้บังคับบัญชา ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก้ปัญหาในการตัดสินใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

7. จัดให้มีการประเมิน สัมภาษณ์ตรวจสอบทัศนคติ สดับรับฟังความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่

8. การจัดให้มีการขจัดปัญหาความทุกข์ร้อน ข้อร้องทุกข์ อย่างตรงจุดและที่ต้นเหตุมิใช่ปลายเหตุ

นอกจากนี้ อรุณ รักธรรม (2522: 205-206) ได้เสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนงานมีความพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำจะต้องทำงานเป็นตัวอย่างที่ดีแก่คนงาน แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยลำบากตรากตรำหรือท้อถอยหมดกำลังใจ ก็ไม่ควรแสดงให้คนงานเห็น เพราะคนงานส่วนมากมักจะประพฤติตามอย่างหัวหน้างาน

2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุ มีผล และมีความจริงใจ

3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิทสนมแก่คนงานพอสมควร โดยการทักทาย ถามทุกข์สุขในโอกาสอันควร การแสดงออกเช่นนี้จะทำให้คนงานมีกำลังใจ เมื่อเขาทราบว่าหัวหน้างานมิได้ละเลยหรือทอดทิ้งเขา

4. ให้โอกาสแก่คนงานในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป เพราะการที่คนงานมีงานที่มั่นคงมีทางก้าวหน้า ก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5. สร้างสภาพการทำงานที่ดี เหมาะสมแก่คนงาน อาทิเช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ และสวัสดิการ เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนงานมีสภาพการทำงานที่ดีจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ให้โอกาสคนงานได้แสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนงานบางคนอาจจะมีความคิดที่ดีและมีประโยชน์ในการปรับปรุงงาน ก็ควรมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีความชอบของบุคคลนั้น เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ

7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์ของคนงาน คนงานบางคนมีขวัญดี ตั้งอกตั้งใจทำงาน แต่ในบางครั้งขวัญอาจจะตกได้หากคนงานนั้นเกิดความทุกข์ร้อนหรือมีปัญหาเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถร้องทุกข์กับผู้ใดได้

จึงพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำได้โดยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจก่อนโยบาย วัตถุประสงค์ และวิธีการดำเนินงานขององค์กร การใช้กำลังบังคับหรือใช้การกระตุ้นทางนิเสธจำทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำลง การกระตุ้นเช่นนั้น ไม่ใช่วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ จากแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารจะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ เพื่อสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน

2.6 ทฤษฎีปัจจัยห้าฐาน และ ปัจจัยแรงจูงใจของเฮิร์ตซ์เบิร์ก (Herzberg's Hygiene and Motivation Theory)

Frederick Herzberg (1966 อ้างใน ฆงยุทธเกษสาคร, 2551: 71-73) จาก University of Utah ได้นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยมุ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติแตกต่างกันไปในลักษณะเฉพาะของตน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Two-Factor Theory of Motivation) โดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 ประเภทคือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นนั้นก็คือนั่นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2) ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลได้รับความก้าวหน้า โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

1.3) การยอมรับนับถือ (Esteemed) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูดหรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา จะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการจะมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

1.5) ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นอยู่กับการได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติจะต้องถูกท้าทายความรู้ความสามารถ ไม่ซ้ำซากจำเจ และสร้างความรู้สึกถึงความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) บางครั้งอาจใช้คำว่าปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance) เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1) เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง (Wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.2) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานที่มียศสูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การปะทะสังสรรค์ของบุคคลอื่นๆ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2.4) สถานภาพ (Status) หมายถึงสถานภาพของบุคคลในสายตาคณะอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นๆอยู่ในฐานะตำแหน่งใดในองค์กร

2.5) การนิเทศ (Supervision) หมายถึงสถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

2.6) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงานตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงานรวมทั้งผู้บริหารผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.8) สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงาน ซึ่งบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องานของเขา

2.9) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยก้ำจุน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนอง หรืออีกนัยหนึ่งถ้าคนได้รับปัจจัยก้ำจุนเพียงพอ ไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา เขาจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถ อยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น ซึ่งพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในทางกลับพนักงานที่ไม่มีความ พึงพอใจในการทำงานย่อมรู้สึกท้อถอยและไม่มีขวัญและกำลังใจที่จะทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่

2.7 ความเป็นมาและการจัดตั้งหมอดินอาสา

หมอดินอาสา คือ เกษตรกรที่อาสาเข้าร่วมทำงานกับเจ้าหน้าที่ ในการให้ความรู้และบริการงานพัฒนาที่ดินในพื้นที่ กรมพัฒนาที่ดิน มีนโยบายในการจัดตั้งหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านขึ้นให้เป็นตัวแทนของกรมพัฒนาที่ดินในระดับพื้นที่ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดกำลังคนของกรมพัฒนาที่ดินที่มีจำกัดไม่สามารถดูแลให้บริการเกษตรกรได้ทั่วถึง รวมทั้งได้รับมอบภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงได้มีการจัดตั้งหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านทั่วประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2538

ปี พ.ศ. 2544-2545 พัฒนาการจัดตั้งหมอดินอาสาประจำตำบล พร้อมจัดอุปกรณ์วิเคราะห์ดินให้ และริเริ่มจัดตั้งหมอดินอาสาประจำอำเภอ และจังหวัด

ปี พ.ศ. 2547 เพิ่มบทบาทให้หมอดินอาสาประจำตำบล เป็นศูนย์กลางการบริการความรู้ จัดตั้งและบริหารศูนย์บริการงานพัฒนาที่ดินประจำตำบล และจัดทำแปลงสาธิตจุดเรียนรู้ด้านการพัฒนาที่ดินประจำตำบล มีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินงานนโยบายสำคัญ เช่น โครงการฟื้นฟูอาชีพเกษตรกรหลังการพื้ช้ระหนี้ มีส่วนในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพิ่มผลผลิตของกรมพัฒนาที่ดินให้เกษตรกร 2 ล้านครัวเรือนให้เพิ่มผลผลิต 10% ลดรายจ่าย 10% และลดการใช้สารเคมี 30%

ปี พ.ศ. 2548 หมอดินอาสาของกรมพัฒนาที่ดิน ได้รับการยอมรับจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้คัดเลือกเป็นเกษตรกรดีเด่นแห่งชาติ สาขาการพัฒนาที่ดินเพื่อเกษตรกรมปีนครั้งแรก

ปี พ.ศ. 2549 มีหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านทั้งสิ้น 61,597 ราย หมอดินอาสาประจำตำบล 6,542 ราย หมอดินอาสาประจำอำเภอ 854 ราย และหมอดินประจำจังหวัด 76 ราย

ปี พ.ศ. 2550 จัดตั้งวิทยากรหมอดินอาสาให้แก่หมอดินอาสาที่อาสาเข้าร่วม และได้รับการฝึกอบรมเป็นวิทยากรหมอดินอาสา ล่าสุดจัดตั้งและฝึกอบรมแล้วประมาณ 800 คนทั่วประเทศ ซึ่งขณะนี้ร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่สถานีพัฒนาที่ดิน ผลักดันให้เกิดกลุ่มเกษตรกรใช้สารอินทรีย์ ทดแทนสารเคมีทางการเกษตร ปีละ 17,000 กลุ่ม เกษตรกร 850,000 ราย

2.8 บทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสา

- 1) เป็นตัวแทนกรมพัฒนาที่ดินประจำตำบล
- 2) เป็นแกนนำบริหารเครือข่ายหมอดินอาสาประจำตำบลเพื่อให้เกิดการประสานเชื่อมโยงระหว่างหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน กับหมอดินอาสาประจำอำเภอและสถานีพัฒนาที่ดิน รวมทั้งหน่วยงาน/องค์กรอื่นๆ ภายในตำบล
- 3) เป็นตัวแทนของกรมพัฒนาที่ดินประจำศูนย์บริการ และถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรชุมชน
- 4) ร่วมปฏิบัติงานคลินิกดินเคลื่อนที่ การถ่ายทอดความรู้เรื่องดินและการพัฒนาที่ดินคำแนะนำการปลูกพืชให้เหมาะสมกับสภาพดิน
- 5) ให้บริการตรวจวิเคราะห์ดินโดยการใช้เครื่องมือตรวจวิเคราะห์ดิน

- 6) เป็นศูนย์กลางดำเนินงานด้านการพัฒนาที่ดินประจำตำบล รับผิดชอบและบริหารศูนย์บริการงานพัฒนาที่ดิน
- 7) รับผิดชอบจัดทำบัญชีคุมวัสดุการเกษตรที่ได้รับสนับสนุนจากสถานีพัฒนาที่ดินและรายงานผลให้สถานีพัฒนาที่ดิน
- 8) เป็นแกนนำจัดตั้งธนาคารเมล็ดพันธุ์พืชปุ๋ยสด

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ทราบถึงสถานการณ์หรือแนวคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานโดยตรง ดังที่ได้มีผู้ศึกษาไว้แล้วหลายท่าน เช่น

อำนาจ กิตติวรรณ (2533) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูช่วยราชการอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ จะมีเพียงเรื่องของโอกาสความก้าวหน้า ที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีข้อสังเกตคือ แม้ระดับขวัญจะอยู่ในระดับสูง แต่ข้อมูลส่วนใหญ่จะกระจุกตัวกันอยู่ในขั้นต่ำของเกณฑ์สูง ซึ่งเท่ากับว่าในโลกของความจริงนั้น ระดับขวัญดังกล่าวอาจจะต่ำกว่านี้อีกมากก็ได้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประสิทธิภาพทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครู นอกจากนี้ องค์ประกอบหลายๆอย่างที่นำมาศึกษาครั้งนี้ มีผลกระทบต่อระดับขวัญและกำลังใจจริงและค่อนข้างมาก ตัวอย่างเช่น ความยุติธรรมในการได้รับพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบในส่วนปลายเปิดที่ครูช่วยราชการให้ข้อคิดเห็นมา

จัญญ์ ปัญญาวีร์ (2536) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองศึกษาเฉพาะกรณีปลัดอำเภอในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปลัดอำเภอส่วนใหญ่ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านอายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา ระดับของชี และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ไม่มีผลต่อระดับของขวัญและกำลังใจ

วิรัตน์ พุ่มจันทร์ (2538) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ร้อยละ 45.4 มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 31.9 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมี 5 ตัวแปรคือ ความสำเร็จใน

การทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความมั่นคง และนโยบายและการบริหารปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมี 2 ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสวัสดิการมี 2 ตัวแปร คือ เงินเดือนและสวัสดิการ

ปรีชา พันธุ์จำเริญ (2540) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกัณดารสังกัต สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในด้านความรับผิดชอบและความสำเร็จในงาน พบว่ามีขวัญและกำลังใจในระดับสูง ส่วนด้านความเพียงพอของรายได้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า มีขวัญและกำลังใจในระดับต่ำ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและ วิธีการปกครองบังคับบัญชา

คงศักดิ์ พงษ์มณี (2541) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจของผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่า ในภาพรวม ส่วนใหญ่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในด้านปัจจัยความรับผิดชอบ ความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เงินเดือน ความก้าวหน้า การยอมรับในความสำเร็จ การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ธนู สรเสนีย์ (2541) ได้ศึกษา การปฏิบัติงานหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านของกรมพัฒนาที่ดินในการอนุรักษ์ดินและน้ำ จังหวัดน่าน พบว่า หมอดินอาสาประจำหมู่บ้านจังหวัดน่าน มีความรู้ด้านการอนุรักษ์ดินและน้ำอยู่ในเกณฑ์มาก และมีทัศนคติที่ดีต่อการอนุรักษ์ดินและน้ำ การปฏิบัติงานของหมอดินอาสาตามบทบาทหน้าที่ในการอนุรักษ์ดินและน้ำในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีการถ่ายทอดความรู้พัฒนาที่ดินตามสภาพปัญหาของชุมชน อยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนปัญหาและอุปสรรคพบว่า ไม่มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้านเป็นของตนเอง การถ่ายทอดความรู้จากเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ เกษตรกรไม่เข้าใจการทำงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้าน อุปสรรคที่จะใช้ในงานสื่อสารงานของหมอดินอาสาประจำหมู่บ้านไม่เพียงพอ เป็นต้น

ธีร์รัฐ ไชยเทพ (2550) ได้ศึกษาจิตความสามารถของหมอดินอาสาประจำตำบลในพื้นที่ของสถานีพัฒนาที่ดินเชียงใหม่พบว่า ด้านการปฏิบัติงานหมอดินอาสาส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ

เกี่ยวกับการอนุรักษ์ดินและน้ำ แต่ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปลูกหญ้าแฝก มีการให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่เกษตรกร ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งทางสังคม เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของหมอดินอาสา สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจในการเป็นหมอดินอาสา มีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ไม่สะดวกและอยู่ห่างไกล งบประมาณดำเนินงานไม่เพียงพอ การเสนอโครงการไม่ได้รับการตอบสนอง อุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน การจัดส่งเมล็ดพันธุ์ ปุ๋ย หรือสารปรับปรุงบำรุงดินล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการใช้งาน ส่วนข้อเสนอแนะนั้น ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์บทบาทหน้าที่ของหมอดินอาสาให้หน่วยงานได้รับทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง และต้องการการฝึกภาคปฏิบัติและเข้าห้องทดลองปฏิบัติงานจริงด้วย

อุดม ทานุญสม (2551) ได้ศึกษาวิจัยและกำลังใจของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานภาคธุรกิจลำปาง พบว่า มีขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน คือด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยจูงใจที่รัศยาสุขลักษณะจิต อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขณะที่ รายได้มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้พบว่าขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และมีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

วรรณภา กลีบคง (2552) ได้ศึกษาวิจัยและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ครูมีระดับขวัญและกำลังใจระดับมาก 7 ด้าน คือด้านความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยกย่องในความสำเร็จ และด้านงานที่ทำท่าย ยกเว้นด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ที่มีระดับขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางส่วนแนวทางในการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานใน

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา และด้านนโยบายและการบริหาร

ผศ. วุฒิเอ๋ย (2552) ได้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีระดับของขวัญและกำลังใจในการทำงานระดับค่อนข้างมาก โดยมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีความตั้งใจและสนใจในงานที่ทำ มีความสนุกเพลิดเพลินและมีความสุขกับงานที่ทำ ความเคารพและเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำให้งานสำเร็จได้ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า สำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ระบบการสั่งการชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี เพื่อนในหน่วยงานให้การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสภาพการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า พอใจต่อความสำเร็จในการทำงานและในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างมาก ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสทำงานเป็นทีม งานที่ทำมีโอกาสดูแลใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน ภูมิใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม

จากการที่ได้กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคล เพราะ ทรัพยากรคน ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง คนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานสูง และปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรนั้นนอกจากปัจจัยส่วนตัวของแต่ละคน แล้ว ปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยแรงจูงใจก็มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดของการศึกษาไว้ดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

2.10 กรอบแนวคิดการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

