บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้เขียนได้เก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC+ เพื่อคำนวณค่าสถิติ เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เขียนจะได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.4 ความสัมพันธ์ของสภาพขวัญและกำลังใจกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ

4.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้เขียนได้ศึกษาสถานภาพส่วนตัวของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูในเรื่อง เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n=315)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
1) ชาย	152	48.30
2) หญิง	163	51.70
2. อายุ		
1) ไม่เกิน 30 ปี	40	12.70
2) 31 - 40 ปี	176	55.87
3) 41 - 50 ปี	73	23.18
4) มากกว่า 50 ปี	26	8.25
3. อายุราชการ		
1) ไม่เกิน 5 ปี	46	14.60
2) 6 - 10 ปี	39	12.40
3) 11- 15 ปี	82	26.00
4) มากกว่า 15 ปี	148	47.00
4. ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	82	26.00
2) ปริญญาตรี	230	73.00
3) สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.00
5. ตำแหน่ง		
1) ครูผู้สอน/ครูสนับสนุนการสอน	285	90.50
2) ผู้บริหาร/ผู้ช่วยผู้บริหาร	30	9.50

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.70 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.87 อายุราชการมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.00 และมีตำแหน่งครูผู้สอน/ครูสนับสนุนการสอน คิดเป็นร้อยละ 90.50

4.2 สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้เขียนได้ศึกษาความคิดเห็นของครูประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู เกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 7 ด้านคือ 1) ด้านนโยบายการบริหาร 2) ด้านภารกิจ/หน้าที่การงาน 3) ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม 4) ด้านการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อน 5) ด้านสวัสดิการ 6) บรรยากาศในการปฏิบัติงาน และ 7) ด้านบทบาทและความเป็นผู้นำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู รายด้าน

สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1) ด้านนโยบายการบริหาร	3.48	0.83	ปานกลาง
2) ด้านภารกิจและหน้าที่การงาน	3.77	0.71	สูง
3) ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม	3.62	0.74	สูง
4) ด้านการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อน	3.69	0.70	สูง
5) ด้านสวัสดิการ	3.29	0.87	ปานกลาง
6) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	3.47	0.70	ปานกลาง
7) ด้านบทบาทและความเป็นผู้นำ	3.40	0.79	ปานกลาง
รวม	3.53	0.62	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพจูงใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ที่อยู่ในระดับสูงคือ ด้านภารกิจและหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 3.77) ด้านการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อน ($\bar{X}$ = 3.69) และด้านโอกาสมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ = 3.62) สภาพจูงใจกำลังใจในด้านที่เหลือจะอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X}$ = 3.48) ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.47) ด้านบทบาทและความเป็นผู้นำ ($\bar{X}$ = 3.40) และด้านสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 3.29)

สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู รายข้อ

สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านนโยบายการบริหาร			
1) การมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายการบริหารของโรงเรียน	3.52	1.04	สูง
2) นโยบายการบริหารของโรงเรียนมีความชัดเจนแน่นอนนำไปปฏิบัติได้ง่าย	3.52	0.92	สูง
3) การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความเป็นไปได้สอดคล้องกับสภาพการเรียนการสอนและท้องถิ่น	3.46	0.91	ปานกลาง
4) นโยบายการบริหารเอื้ออำนวยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	0.96	ปานกลาง
5) ผู้บริหารระดับสูงและผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหาร	3.44	1.09	ปานกลาง
2. ด้านภารกิจ/หน้าที่การงาน			
6) ได้รับมอบหมายภารกิจหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.81	0.99	สูง
7) ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.04	0.88	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
8) มีโอกาสได้แสดงความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่	3.78	0.92	สูง
9) การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาที่คุณภาพของงาน	3.45	0.96	ปานกลาง
10) ได้รับมอบหมายภาระหน้าที่พอเหมาะที่จะปฏิบัติได้	3.82	0.82	สูง
11) มีความสุขในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.87	0.93	สูง
12) สภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.64	0.96	สูง
3. ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม			
13) การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	3.77	1.00	สูง
14) การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.86	สูง
15) การมีส่วนร่วมในการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.45	0.98	ปานกลาง
16) เพื่อนร่วมงานมักจะขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมของเขา	3.38	0.95	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
17) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกับท่านในการแก้ปัญหาเสมอ	3.55	1.01	สูง
18) การแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเพื่อนร่วมงานพอใจ	3.55	0.86	สูง
4. ด้านการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อน			
19) เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.58	0.90	สูง
20) เพื่อนร่วมงานมีวิธีลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.55	0.85	สูง
21) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีสนิทสนมและเป็นกันเอง	3.94	0.90	สูง
22) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่ขอความช่วยเหลือ	3.82	0.89	สูง
23) เพื่อนร่วมงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบทุกคน	3.70	0.83	สูง
24) ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ความสนใจ	3.53	0.86	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู รายข้อ (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
5. ด้านสวัสดิการ			
25) การจัดสวัสดิการที่พักอาศัยมีความเหมาะสมกับสถานภาพ/ตำแหน่งหน้าที่	3.46	1.02	ปานกลาง
26) ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.31	1.08	ปานกลาง
27) โรงเรียนมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือแก่บุคลากรเป็นอย่างดี	3.16	1.14	ปานกลาง
28) ได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเดือนเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.31	1.07	ปานกลาง
29) การเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง	3.20	1.17	ปานกลาง
6. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน			
30) ทุกคนในโรงเรียนมีความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	3.74	0.96	สูง
31) โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอกับความต้องการของครู	3.00	0.94	ปานกลาง
32) สถานที่ทำงานหรือห้องพักมีบรรยากาศเหมาะสม	3.39	0.93	ปานกลาง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู รายข้อ (ต่อ)

สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลความ
33) บุคลากรในโรงเรียนแสดงความเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน	3.78	0.96	สูง
34) มีความพยายามที่จะร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน	3.73	0.89	สูง
35) บุคลากรในโรงเรียนไม่มีการชิงดีชิงเด่นหรือขัดแย้งกัน	3.22	1.10	ปานกลาง
7. ด้านบทบาทและความเป็นผู้นำ			
36) มักได้รับการเสนอชื่อเพื่อเป็นกรรมการในคณะกรรมการ/คณะทำงาน	3.52	0.98	สูง
37) ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.45	1.04	ปานกลาง
38) เพื่อนร่วมงานนำผลงานของท่านไปเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานเสมอ	3.31	0.86	ปานกลาง
39) ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน ข้อเสนอแนะเพื่อนยอมรับเสมอ	3.42	0.84	ปานกลาง
40) ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนให้มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการบริหาร	3.42	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านนโยบายการบริหาร เรื่องที่ทำให้สภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงมี 2 เรื่องคือ 1) นโยบายการบริหารของโรงเรียนมีความชัดเจนแน่นอน นำไปปฏิบัติได้ง่าย และ 2) การมีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายการบริหารของโรงเรียน

2. ด้านภารกิจและหน้าที่การงาน เรื่องที่ทำให้สภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูงเกือบทุกเรื่องที่สำคัญ 3 อันดับแรก คือ 1) ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 2) มีความสุขในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และ 3) ได้รับมอบหมายภาระหน้าที่พอเหมาะที่จะปฏิบัติได้

3. ด้านโอกาสในการมีส่วนร่วม เรื่องที่ทำให้สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงที่สำคัญ 3 อันดับแรก คือ 1) การมีส่วนร่วมในการนำกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 2) การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ และ 3) การแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อน เรื่องที่ทำให้สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ทุกเรื่อง 3 อันแรก คือ 1) เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีสนิทสนมและเป็นกันเอง 2) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือทุกครั้งที่ขอความช่วยเหลือและ 3) เพื่อนร่วมงานมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบทุกคน

5. ด้านสวัสดิการ เรื่องที่ทำให้สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางทุกเรื่องและที่มากที่สุด 3 อันดับแรกคือ 1) การจัดสวัสดิการที่พักอาศัย มีความเหมาะสมกับสถานภาพและตำแหน่งหน้าที่ 2) ได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเดือนเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและ 3) ได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

6. ด้านบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เรื่องที่ทำให้สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง 3 เรื่อง ตามลำดับดังนี้ 1) บุคลากรในโรงเรียนแสดงความเป็นเพื่อนที่ดีต่อกัน 2) ทุกคนในโรงเรียนมีความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีและ 3) มีความพยายามที่จะร่วมมือในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

7. ด้านบทบาทและความเป็นผู้นำ เรื่องที่ทำให้สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูงมีเพียงเรื่องเดียวคือ ได้รับการเสนอชื่อเพื่อเป็นกรรมการในคณะกรรมการและคณะทำงาน

4.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้เขียนศึกษาความคิดเห็นของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 20 ปัจจัยว่า ปัจจัยเหล่านั้นมีผลต่อขวัญกำลังใจอยู่ในระดับใด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1) สภาพการปฏิบัติงาน	3.57	0.84	เห็นด้วยมาก
2) ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน	3.21	1.02	เห็นด้วยปานกลาง
3) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน	3.52	0.89	เห็นด้วยมาก
4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.61	1.04	เห็นด้วยมาก
5) ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร	3.21	1.02	เห็นด้วยปานกลาง
6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ	3.64	0.89	เห็นด้วยมาก
7) ความมั่นคงปลอดภัย	3.72	0.88	เห็นด้วยมาก
8) การถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.93	0.84	เห็นด้วยมาก
9) โอกาสก้าวหน้า	3.51	0.92	เห็นด้วยมาก
10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.65	0.80	เห็นด้วยมาก
11) ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม	3.78	0.80	เห็นด้วยมาก
12) ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม	3.76	0.83	เห็นด้วยมาก
13) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.84	0.90	เห็นด้วยมาก
14) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน	3.83	0.88	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
15) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน	3.65	0.92	เห็นด้วยมาก
16) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด	3.58	0.83	เห็นด้วยมาก
17) สภาพความพอใจในงาน	3.72	0.83	เห็นด้วยมาก
18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.69	0.81	เห็นด้วยมาก
19) ความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.45	1.14	เห็นด้วยปานกลาง
20) สวัสดิการของหน่วยงาน	3.31	1.13	เห็นด้วยปานกลาง
รวม	3.61	0.66	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ "เห็นด้วยมาก" 13 ปัจจัย และเมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับ "เห็นด้วยมาก" 10 อันดับแรกคือ

1) การถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
2) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน
4) ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม
5) ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม
6) สภาพความพอใจในงาน
7) ความมั่นคงปลอดภัย
8) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ
9) ความสามารถของผู้ร่วมงาน
10) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน

4.4 ความสัมพันธ์ของสภาพขวัญกำลังใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ

ผู้เขียนมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพขวัญกำลังใจทั้ง 7 ด้านว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ 20 ประการ อยู่ในระดับใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient -r) เป็นตัวกำหนด (ลัดดาวัลย์ หวังพานิช, 2528)

ค่า r .00 - .30 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่า r .31 - .69 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่า r .70 -1.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจกับสภาพขวัญกำลังใจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ	ความสัมพันธ์ของสภาพขวัญกำลังใจกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ (r)
1) สภาพการปฏิบัติงาน	0.5765**
2) ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน	0.4322**
3) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน	0.6085**
4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	0.6188**
5) ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร	0.4443**
6) สถานภาพและการยอมรับนับถือ	0.5530**
7) ความมั่นคงปลอดภัย	0.4887**
8) การถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	0.4555**
9) โอกาสก้าวหน้า	0.4721**
10) ความสามารถของผู้ร่วมงาน	0.4938**
11) ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม	0.5576**
12) ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม	0.5397**
13) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	0.5501**

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจกับสภาพขวัญกำลังใจ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ	ความสัมพันธ์ของสภาพขวัญกำลังใจกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ (r)
14) การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน	0.5200**
15) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน	0.5594**
16) ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด	0.4776**
17) สภาพความพอใจในงาน	0.5737**
18) ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ	0.5077**
19) ความยุติธรรมในหน่วยงาน	0.5534**
20) สวัสดิการของหน่วยงาน	0.5440**
รวม	0.7230**

** $p < .001$

จากตารางที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับสภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ "สูง" ($r = 0.7230$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าทุกปัจจัยส่งผลต่อขวัญกำลังใจโดยมีความสัมพันธ์กับสภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับ "ปานกลาง" อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 แต่ที่มากที่สุด 10 อันดับแรกมีดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน

3) สภาพการปฏิบัติงาน

4) สภาพความพอใจในงาน

5) สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน

6) ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม

7) ความยุติธรรมในหน่วยงาน

8) สถานภาพและการยอมรับนับถือ

9) ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

10) สวัสดิการของหน่วยงาน

4.5 ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.5.1 สัญญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

Y	หมายถึง	สภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
X_1	หมายถึง	สภาพการปฏิบัติงาน
X_2	หมายถึง	ความเพียงพอของรายได้
X_3	หมายถึง	ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
X_4	หมายถึง	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
X_5	หมายถึง	การติดต่อสื่อสาร
X_6	หมายถึง	สถานภาพและการยอมรับ
X_7	หมายถึง	ความมั่นคงปลอดภัย
X_8	หมายถึง	การถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
X_9	หมายถึง	โอกาสก้าวหน้า
X_{10}	หมายถึง	ความสามารถของผู้ร่วมงาน
X_{11}	หมายถึง	ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม
X_{12}	หมายถึง	ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม
X_{13}	หมายถึง	ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
X_{14}	หมายถึง	การอุทิศตนเพื่องาน
X_{15}	หมายถึง	สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน
X_{16}	หมายถึง	ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด

X17	หมายถึง	สภาพความพึงพอใจในงาน
X18	หมายถึง	ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ
X19	หมายถึง	ความยุติธรรมในหน่วยงาน
X20	หมายถึง	สวัสดิการของหน่วยงาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (อำนาจการทำนาย)
R^2 change	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนไปจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว
SE. B	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของคะแนนมาตรฐาน
Beta	หมายถึง	ค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์ถดถอย

4.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูกับสภาพขวัญกำลังใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามและตัวแปรต้นกับตัวแปรต้น ในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด ดังปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรต้น (X) และตัวแปรต้น (X) กับตัวแปร (X)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}
Y	.5765**	.4322**	.6085**	.6188**	.4443**	.5530**	.4887**	.4555**	.4721**	.4938**
X_1		.5525**	.6097**	.5602**	.4580**	.4681**	.3197**	.3614**	.5067**	.5074**
X_2			.5310**	.4695**	.5053**	.4495**	.4155**	.3428**	.5306**	.3938**
X_3				.6129**	.4525**	.5877**	.5118**	.4155**	.5326**	.6141**
X_4					.4809**	.6279**	.4323**	.4610**	.5221**	.5019**
X_5						.5300**	.4896**	.3391**	.5090**	.4046**
X_6							.6351**	.6063**	.5790**	.5662**
X_7								.5617**	.5094**	.4908**
X_8									.4882**	.5240**
X_9										.5856**
X_{10}										
X_{11}										
X_{12}										
X_{13}										
X_{14}										
X_{15}										
X_{16}										
X_{17}										
X_{18}										
X_{19}										

**P>.001

ตารางที่ 7 เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรต้น (X) และตัวแปรต้น (X) กับตัวแปร (X) (ต่อ)

X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{16}	X_{17}	X_{18}	X_{19}	X_{20}
.5576**	.5397**	.5501**	.5200**	.5594**	.4776**	.5737**	.5677**	.5534**	.5440**
.5411**	.4986**	.4769**	.5023**	.6110**	.4455**	.5300**	.4730**	.5814**	.5231**
.3662**	.3709**	.3904**	.3604**	.4338**	.3986**	.4351**	.5216**	.5442**	.5704**
.6058**	.5589**	.6256**	.5472**	.5887**	.4920**	.5160**	.4813**	.5966**	.5853**
.4954**	.4713**	.5752**	.4671**	.5671**	.4297**	.5352**	.5202**	.6812**	.5729**
.4515**	.4309**	.3902**	.4238**	.4671**	.3519**	.3892**	.4395**	.4581**	.5662**
.5846**	.5440**	.6068**	.4962**	.5359**	.4489**	.4992**	.4974**	.5274**	.5325**
.4736**	.4820**	.4495**	.3739**	.4359**	.3907**	.4148**	.4900**	.4187**	.4276**
.5002**	.5056**	.4620**	.3861**	.3917**	.4416**	.4912**	.4924**	.3102**	.3233**
.5092**	.4810**	.5151**	.4368**	.5167**	.4475**	.4652**	.4957**	.5649**	.5181**
.6262**	.5533**	.5808**	.4973**	.5213**	.4638**	.5045**	.5215**	.4774**	.4700**
	.8237**	.6617**	.5733**	.5889**	.4481**	.5376**	.4733**	.4921**	.4734**
		.6069**	.4987**	.5869**	.4502**	.5086**	.5716**	.4960**	.4786**
			.5756**	.6183**	.4655**	.5334**	.4537**	.5969**	.4934**
				.6964**	.5347**	.5712**	.4683**	.5043**	.5078**
					.5549**	.6274**	.4761**	.5877**	.5525**
						.6960**	.5147**	.4392**	.4779**
							.5982**	.4978**	.4580**
								.5414**	.5028**
									.6574**

จากตารางที่ 7 การศึกษาเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรต้น (X) และตัวแปรต้น (X) กับตัวแปรต้น (X) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจด้านสภาพการปฏิบัติงาน (X_1) ด้านความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน (X_2) ด้านความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน (X_3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (X_4) ด้านความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร (X_5) ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ (X_6) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (X_7) ด้านการถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (X_8) ด้านโอกาสก้าวหน้า (X_9) ด้านความสามารถของผู้ร่วมงาน (X_{10}) ด้านความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม (X_{11}) ด้านความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม (X_{12}) ด้านความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (X_{13}) ด้านการอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน (X_{14}) ด้านสภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน (X_{15}) ด้านความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด (X_{15}) ด้านความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด (X_{16}) ด้านสภาพความพอใจในงาน (X_{17}) ด้านความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ (X_{18}) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน (X_{19}) ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน (X_{20}) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Y) และมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจด้วยกันเอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 แสดงให้ทราบว่าครูผู้ปฏิบัติงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง มีแนวโน้มที่จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง และในทางตรงกันข้ามครูผู้ปฏิบัติงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำมีแนวโน้มที่จะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกันด้วย

ในด้านความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันเอง พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าครูผู้ปฏิบัติงานที่ได้คะแนนตัวแปรต้นในระดับสูง มีแนวโน้มจะได้คะแนนตัวแปรต้นอีกตัวที่มีความสัมพันธ์กันสูงด้วย และหากได้คะแนนตัวแปรต้นในระดับต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะได้คะแนนตัวแปรต้นอีกตัวที่สัมพันธ์กันในระดับต่ำด้วย

4.5.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยมีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรตามและมีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรอิสระ โดยการเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าสถิติส่วนรวมเอฟ (Over all F-test) ดังปรากฏในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ

ตัวแปร	R	F
X_4	0.6188	194.196***
X_4X_3	0.6834	136.710***
$X_4X_3X_{17}$	0.7162	109.155***
$X_4X_3X_{17}X_{12}$	0.7280	87.410***
$X_4X_3X_{17}X_{12}X_1$	0.7362	73.113***
$X_4X_3X_{17}X_{12}X_1X_7$	0.7443	63.742***

*** $p < .001$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 6 ตัวจากจำนวนตัวแปรทั้งหมด 20 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ตั้งแต่ 0.6188 ถึง 0.7443 นั่นคือ เมื่อ X_4 อยู่ในสมการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.6188 เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ คือ X_3 X_{17} X_{12} X_1 และ X_7 เข้าไปในสมการทีละตัว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะเพิ่มเป็น 0.6834 0.7162 0.7280 0.7362 และ 0.7443 ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเหล่านี้ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่าสถิติ ส่วนรวมเอฟ (Overall

F-test) พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวมีอิทธิพลต่อการทำนายสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ส่วนตัวแปรอิสระตัวอื่น ๆ ที่ไม่ได้ถูกคัดเลือกเข้าสมการการถดถอย เพราะไม่มีอิทธิพลต่อการทำนายในสมการ

4.5.4 **การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน** (Stepwise Multiple Regression Analysis)

จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระบบมีขั้นตอนพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (X) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ดังปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

ตัวแปรอิสระ	R^2	R^2Change	Standard Error	F
X_4	.3829	.3829	.4878	194.20***
X_4X_3	.4671	.0842	.4541	136.71***
$X_4X_3X_{17}$	.5129	.0458	.4348	109.15***
$X_4X_3X_{17}X_{12}$	.5301	.0172	.4278	87.41***
$X_4X_3X_{17}X_{12}X_1$	.5419	.0118	.4230	73.11***
$X_4X_3X_{17}X_{12}X_1X_7$	.5539	.0120	.4181	63.74***

*** $p < .001$

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 9 พบว่า

ปัจจัยตัวแรก ที่ถูกนำเข้าสมการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา (X_4) ถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด สามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 38.29 (R^2 = 0.3829) มีอำนาจในการทำนายสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) สมการถดถอยพหุคูณที่ได้คือ

$$Y = 2.2125 + 0.3702\ X_4$$

ปัจจัยตัวที่ 2 ที่ถูกนำเข้าสมการคือ ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน (X_3) สามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกับปัจจัยตัวแรก ได้ร้อยละ 46.71 ($R^2 = 0.467$ มีอำนาจในการทำนายสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) สมการถดถอยพหุคูณที่ได้คือ

$$Y = 1.7810 + 0.2356\ X_4 + 0.2559\ X_3$$

ปัจจัยตัวที่ 3 ที่ถูกนำเข้าสมการคือ สภาพความพอใจในงาน (X_{17}) สามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกับปัจจัยตัวที่ 1 และ 2 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 51.29 ($R^2 = 0.5129$) มีอำนาจในการทำนายสภาพขวัญกำลังใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) สมการถดถอยพหุคูณที่ได้คือ

$$Y = 1.4458 + 0.1801\ X_4 + 0.2005\ X_3 + 0.1970\ X_{17}$$

ปัจจัยตัวที่ 4 ที่ถูกนำเข้าสมการคือ ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม (X_{12}) สามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกับปัจจัยตัวที่ 1, 2 และ 3 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 53.01 ($R^2 = 0.5301$) มีอำนาจในการทำนายสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) สมการถดถอยพหุคูณที่ได้คือ

$$Y = 1.2873 + 0.1689\ X_4 + 0.1594\ X_3 + 0.1638\ X_{17} + 0.1250\ X_{12}$$

ปัจจัยตัวที่ 5 ที่ถูกนำเข้าสมการคือ สภาพการปฏิบัติงาน (X_1) สามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกับปัจจัยตัวที่ 1, 2, 3 และ 4 ได้ร้อยละ 54.19 ($R^2 = 0.5419$) มีอำนาจในการทำนายสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) สมการถดถอยพหุคูณที่ได้คือ

$$Y = 1.2108 + 0.1506\ X_4 + 0.1268\ X_3 + 0.1421\ X_{17} + 0.1105\ X_{12} + 0.1108\ X_1$$

ปัจจัยตัวที่ 6 ที่ถูกนำเข้าสมการคือ ความมั่นคงปลอดภัย (X_4) สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ได้ร้อยละ 55.39 ($R^2=0.5539$) และมีอำนาจในการทำนายสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .001$) สมการถดถอยพหุคูณที่ได้คือ

$$Y = 1.0950 + 0.1398\ X_4 + 0.0980\ X_3 + 0.1290\ X_{17} + 0.0853\ X_{12} + 0.1242\ X_1 + 0.0952\ X_7$$

สำหรับปัจจัยตัวอื่น ๆ ที่ไม่ถูกนำเข้าสมการ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า P >0.05 ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จะเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (X_4) ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน (X_3) สภาพความพอใจในงาน (X_{17}) ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม (X_{12}) สภาพการปฏิบัติงาน (X_1) และความมั่นคงปลอดภัย (X_7) โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 55.39 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	B	SE.B	Beta	SigT
X_4	0.1398	0.0315	0.2336	0.0000
X_3	0.0980	0.0399	0.1406	0.0148
X_{17}	0.1290	0.0374	0.1729	0.0006
X_{12}	0.0853	0.0377	0.1140	0.0244
X_1	0.1242	0.0389	0.1682	0.0016
X_7	0.0952	0.0331	0.1353	0.0043
a (Constant)	1.0950	0.1360		0.0000

$R = 0.7443$ $p < .001$

$R^2 = 0.5539$

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้เขียนได้ทำการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพขวัญกำลังใจ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับสภาพขวัญกำลังใจในทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.7230$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยอื่นๆ กับสภาพขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติของครูสามารถร่วมกันทำนายขวัญกำลังใจของครูได้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสร้างสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถร่วมกันทำนายขวัญกำลังใจของครูได้ 6 ปัจจัย โดยมีอำนาจการทำนาย 55.39% ($R^2 = 0.5539$) ได้แก่

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน
3. สภาพความพอใจในงาน
4. ความพึงพอใจของการทำงานเป็นกลุ่ม
5. สภาพการปฏิบัติงาน
6. ความมั่นคงปลอดภัย

ดังนั้น จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยอื่นอีก 14 ปัจจัยมีอำนาจการทำนายไม่เพียงพอ จึงไม่ได้นำเข้ามาในสมการทำนาย

4.7 ปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ในเรื่องปัจจัยอื่นๆ นี้ ผู้เขียนได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้แสดงความคิดเห็นตามแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอปัจจัยต่างๆ จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 63.01 ของกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของครูประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ	จำนวน (n = 218)	ร้อยละ (%)
1. คุณธรรมของผู้บริหาร เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4	41	18.81
2. การกระจายอำนาจ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ	35	16.06
3. หนี้สินของครู	31	14.22
4. ค่าครองชีพ/เบี้ยกันดาร	28	12.84
5. การนิเทศและการพัฒนาสื่อการสอน	24	11.00
6. การแยกบัญชีเงินเดือน	19	8.72
7. การพัฒนาบุคลากรครู	15	6.88
8. อัตรากำลังครูที่เพียงพอ	11	5.05
9. สภาพบรรยากาศของการทำงาน	9	4.13
10. การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ	5	2.29

จากตารางที่ 11 พบว่า ในแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจอีก เช่น

1) คุณธรรมของผู้บริหาร

2) การกระจายอำนาจ/การมอบหมายงาน

3) หนี้สินของครู

4) ค่าครองชีพ/เบี้ยกันดาร

5) การนิเทศและการพัฒนาสื่อการสอน

6) การแยกบัญชีเงินเดือน

7) การพัฒนาบุคลากรครู

8) อัตรากำลังครูที่เพียงพอ

9) สภาพบรรยากาศของการทำงาน

10) การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ