

บทที่ 4

ผลการวิจัย และอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น มี 3 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ขอนแก่นวิทยายน โคกสีพิทยาสรรพ์ ขอนแก่นวิทยาลัย โดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อต่อไปนี้

4.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก

4.1 ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดตัวชี้วัดระดับขวัญกำลังใจ ออกเป็น 8 ประการคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน ความรู้สึกประสพผลสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม ความภูมิใจในการทำงาน จากการศึกษานี้สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา
จำแนกเป็นรายชื่อในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน	รวมทั้ง 3 โรงเรียน		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเสนอความคิดเห็น ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.35	0.70	ปานกลาง
2. ท่านถือว่าเป็นหน้าที่ตนเองที่ต้องดูแล ความเรียบร้อยทุก ๆ ด้านของโรงเรียน	3.38	0.70	สูง
3. ท่านรู้สึกว่านโยบายระเบียบข้อบังคับและ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของโรงเรียนส่วนหนึ่ง เกิดจากความคิดเห็นของท่าน	3.03	0.88	ปานกลาง
4. ท่านมีความเต็มใจในการที่จะปฏิบัติตาม นโยบายของโรงเรียน	3.79	0.88	สูง
5. ท่านรู้สึกว่าโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับท่าน	3.77	0.87	สูง
รวม	3.61	0.69	สูง

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจจำแนกเป็นรายชื่อในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน พบว่าครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในระดับสูงคือมีความเต็มใจในการที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน โรงเรียนที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม และเป็นหน้าที่ที่ต้องดูแลความเรียบร้อยทุก ๆ ด้านของโรงเรียน โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 3.79$, $\bar{x} = 3.77$, $\bar{x} = 3.38$ ตามลำดับ) รองลงมา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานในระดับปานกลางคือ รู้สึกว่าตนเองมีส่วนเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ นโยบายระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของโรงเรียน ส่วนหนึ่งเกิดจากความคิดเห็นของตนโดยคิดเป็น ($\bar{x} = 3.35$ และ $\bar{x} = 3.03$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา
จำแนกด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

ความรู้สึกรับผิดชอบ ในงาน	รวมทั้ง 3 โรงเรียน		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะมาทำงานก่อนเวลาทำงาน และกลับหลังเวลาเลิกงาน	3.88	0.76	สูง
2. ท่านมีความพร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ ของโรงเรียน	3.95	0.69	สูง
3. ท่านเห็นว่าความดีความชอบมีความสำคัญน้อยกว่า ความสำเร็จของงาน	3.62	0.89	สูง
4. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.16	0.70	สูง
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองยังมีความสามารถที่จะรับ ภาระงานได้เพิ่มขึ้นอีก	3.67	0.70	สูง
รวม	3.86	0.56	สูง

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจ
จำแนกเป็นรายชื่อในด้านความรู้สึกรับผิดชอบในงาน พบว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกรับผิดชอบ
ในระดับสูง คือความตั้งใจที่จะทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อม
ที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ตั้งใจที่จะมาทำงานก่อนเวลาทำงานและกลับหลัง
เวลาเลิกงาน ความสามารถที่จะรับภาระงานได้เพิ่มขึ้นอีก และความดีความชอบมีความ
สำคัญน้อยกว่าความสำเร็จของงาน โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 4.16$, $\bar{x} = 3.95$, $\bar{x} = 3.88$,
 $\bar{x} = 3.67$ และ $\bar{x} = 3.62$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา
จำแนกด้านความรู้สึกระส่ำผลสำเร็จในงาน

ความรู้สึกระส่ำผล สำเร็จในงาน	รวมทั้ง 3 โรงเรียน		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน แก้ไขได้ไม่ยาก	3.41	0.71	สูง
2. ท่านเชื่อว่างานต่าง ๆ ที่สำเร็จได้ขึ้นอยู่กับ ความรับผิดชอบของท่าน	3.39	0.70	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่งานที่ท่านทำได้สำเร็จ เกิดจากวิธีการที่ท่านใช้อยู่	3.33	0.69	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.49	0.75	สูง
5. ท่านรู้สึกว่งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่าน ได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.58	0.85	สูง
รวม	3.44	0.58	สูง

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจจำแนก
เป็นรายชื่อในด้านความรู้สึกระส่ำผลสำเร็จในงาน พบว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกระส่ำผล
สำเร็จในงานระดับสูงคือ รู้สึกว่งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านได้แสดงความสามารถได้อย่าง
เต็มที่ ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานแก้ไขได้ไม่ยาก
โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 3.58$, $\bar{x} = 3.49$ และ $\bar{x} = 3.41$) รองลงมาคือมีความรู้สึกระส่ำ
ผลสำเร็จในงานในระดับปานกลาง งานต่าง ๆ ที่สำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของครู
และงานที่ท่านทำได้สำเร็จเกิดจากวิธีการที่ท่านใช้อยู่ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคิดเป็น
($\bar{x} = 3.39$, และ $\bar{x} = 3.33$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา
จำแนกด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

ความรู้สึกมั่นคงใน หน้าที่การงาน	รวมทั้ง 3 โรงเรียน		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีเกียรติ มีชื่อเสียงและ มีโอกาสก้าวหน้าถ้ายังปฏิบัติงานน้อย	3.61	0.82	สูง
2. ท่านรู้สึกว่า การได้รับพิจารณาความดี ความชอบทำได้ไม่ยาก	3.28	0.92	ปานกลาง
3. ท่านต้องการให้ญาติพี่น้องหรือบุตรหลาน ประกอบอาชีพครูเช่นเดียวกับท่าน	2.95	1.14	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว	3.73	0.87	สูง
5. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานไปจน เกษียณอายุราชการ	3.64	1.00	สูง
รวม	3.44	0.71	สูง

จากตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจ
จำแนกเป็นรายชื่อในด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกมั่นคง
ในหน้าที่การงานในระดับสูงคือ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานไป
จนเกษียณอายุราชการ รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติ มีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าถ้ายังปฏิบัติ
งานน้อย โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 3.73$, $\bar{x} = 3.64$ และ $\bar{x} = 3.61$ ตามลำดับ) รองลงมา
มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในระดับปานกลางคือ รู้สึกว่าการได้รับพิจารณาความดี
ความชอบทำได้ไม่ยาก และต้องการให้ญาติพี่น้องหรือบุตรหลานประกอบอาชีพครูเช่นเดียวกับ
ตน โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 3.28$ และ $\bar{x} = 2.95$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา
จำแนกด้านความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ที่ดี ในหน่วยงาน	รวมทั้ง 3 โรงเรียน		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมงานหน่วยงานอย่างจริงจัง	3.36	0.73	ปานกลาง
2. เมื่อมีงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ หรืองานเลี้ยง ในโรงเรียนท่านยินดีที่จะไปร่วมทุกครั้ง	3.73	0.76	สูง
3. เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในเรื่องส่วนตัว ท่านยินดีที่จะช่วยเพื่อนหรือให้คำปรึกษา	3.74	0.74	สูง
4. เมื่อท่านและครอบครัวของท่านได้รับความ เดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	3.55	0.71	สูง
5. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมงานของท่าน ไม่จืดจางเมื่อท่านได้ผลงานมากกว่าคนอื่น	3.31	0.81	ปานกลาง
รวม	3.53	0.54	สูง

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจ จำแนกเป็นรายชื่อในด้านความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน พบว่าครูส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีใน หน่วยงานในระดับสูงคือ เพื่อนมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อน หรือให้คำปรึกษา มีงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ในโรงเรียนยินดีที่จะไปร่วมทุกครั้ง และเมื่อครอบครัวของตนได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 3.74$, $\bar{x} = 3.73$ และ $\bar{x} = 3.55$ ตามลำดับ) รองลงมามีความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานในระดับปานกลางคือเพื่อนร่วมงานห่วงใยอย่างจริงใจ เพื่อนร่วมงานไม่อิจฉาเมื่อได้ผลงานมากกว่าคนอื่น โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 3.36$ $\bar{x} = 3.31$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา
จำแนกด้านความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

ความรู้สึกพอใจในสภาพ แวดล้อมของการทำงาน	รวมทั้ง 3 โรงเรียน		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านมีความสุขกับการที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	3.67	0.85	สูง
2. ท่านพอใจในบรรยากาศการทำงานใน โรงเรียนแห่งนี้	3.64	0.83	สูง
3. ท่านมีความรู้สึกว่ายังไม่ยากโอนย้ายไปทำงานที่อื่น	3.75	1.06	สูง
4. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความร่วมมือจากนักเรียน เป็นอย่างดี	3.77	0.78	สูง
5. ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ของท่านในการปฏิบัติงานนี้	3.86	0.82	สูง
รวม	3.73	0.86	สูง

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจจำแนก
เป็นรายชื่อในด้านความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน พบว่าครูส่วนใหญ่มีความ
รู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานในระดับสูงคือ พอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือจากนักเรียนเป็นอย่างดี มีความรู้สึกว่ายากโอน
ย้ายไปทำงานที่อื่น มีความสุขกับการที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ และพอใจในบรรยากาศ
การทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 3.86$, 3.77 , $\bar{x} = 3.75$, $\bar{x} = 3.67$
และ $\bar{x} = 3.64$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา
จำแนกด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม

ความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม	รวมทั้ง 3 โรงเรียน		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับความเคารพนับถือ			
จากลูกศิษย์อย่างจริงจัง	3.83	0.76	สูง
2. ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการยกย่องนับถือ			
จากชาวบ้านอย่างจริงจัง	3.59	0.68	สูง
3. ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการยอมรับ			
จากญาติมิตรและเพื่อนฝูง	3.75	0.66	สูง
4. ท่านรู้สึกว่าตนเอง ได้รับเกียรติเป็นอย่างดี			
เมื่อมีโอกาสได้ไปร่วมงานสำคัญของ โรงเรียน			
และของชุมชน	3.69	0.72	สูง
5. ท่านรู้สึกว่าตนเอง เป็นผู้ที่เสียสละเพื่อสังคม	3.69	0.74	สูง
รวม	3.71	0.71	สูง

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจจำแนกเป็นรายชื่อในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม พบว่าครูส่วนใหญ่มีความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคมในระดับสูงคือ ได้รับความเคารพนับถือจากลูกศิษย์ การยอมรับจากญาติมิตรและเพื่อนฝูง เป็นผู้เสียสละเพื่อสังคม ได้รับเกียรติเป็นอย่างดีเมื่อมีโอกาสได้ไปร่วมงานสำคัญของโรงเรียนและของชุมชน และรู้สึกว่าได้รับการยกย่องนับถือจากชาวบ้านอย่างจริงจัง โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 3.83$, $\bar{x} = 3.75$, $\bar{x} = 3.69$ และ $\bar{x} = 3.59$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา
จำแนกด้านความภูมิใจในการทำงาน

ความภูมิใจใน การทำงาน	รวมทั้ง 3 โรงเรียน		แปลความ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพครู	4.12	0.83	สูง
2. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	4.00	0.85	สูง
3. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ขณะนี้ ช่วยทำให้ท่าน มีเกียรติยศและชื่อเสียงในสังคม	3.89	0.85	สูง
4. ท่านมีความรู้สึกว่าครูควรมีใบประกาศวิชาชีพครู	4.15	0.80	สูง
5. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในโรงเรียนและชักชวน ลูกหลานของท่านให้ศึกษาต่อในโรงเรียนแห่งนี้	3.97	0.93	สูง
รวม	4.02	0.86	สูง

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจจำแนก
เป็นรายข้อในด้านความรู้สึกภูมิใจในการทำงาน พบว่าครูส่วนใหญ่มีความภูมิใจในการทำงาน
ในระดับสูงคือ ครูควรมีใบประกาศวิชาชีพครู ภูมิใจในอาชีพครู มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้
ทำงานในหน่วยงานนี้ ภูมิใจในโรงเรียน และชักชวนลูกหลานให้ศึกษาต่อในโรงเรียนแห่งนี้
และงานที่ทำอยู่ขณะนี้ช่วยทำให้มีเกียรติยศและชื่อเสียงในสังคม โดยคิดเป็น ($\bar{x} = 4.15$,
 $\bar{x} = 4.12$, $\bar{x} = 4.00$, $\bar{x} = 3.97$ และ $\bar{x} = 3.89$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 9 ผลรวมของค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความเปรียบเทียบ
ระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของครูในระดับมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น

รายการ	รวมทั้ง 3 โรงเรียน		แปลความ
	X	S.D.	
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.46	0.59	สูง
2. ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน	3.86	0.56	สูง
3. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จในงาน	3.44	0.58	สูง
4. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.44	0.71	สูง
5. ความรู้สึกสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน	3.53	0.54	สูง
6. ความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อม	3.73	0.70	สูง
7. ความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม	3.74	0.70	สูง
8. ความภูมิใจในการทำงาน	3.71	0.58	สูง
รวม	3.61	0.69	สูง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 9 พบว่า ครูมัธยมศึกษาอำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 จึงอาจกล่าวได้ว่าครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น โดยส่วนรวมมีขวัญกำลังใจในระดับสูง

4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง

จังหวัดขอนแก่น

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้าน เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน 2.ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน 3.ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ 4.ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน 5.ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน 6.ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน 7.ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน 8.ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา 9.ปัจจัยด้านการยอมรับจากสังคม

1. ปัจจัยด้านเพศ

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ระดับขวัญกำลังใจ	ชาย (ร้อยละ)	หญิง (ร้อยละ)
ต่ำ	27.8	43.5
ปานกลาง	33.3	38.8
สูง	38.9	17.6
รวม	100.0	100.0
จำนวน	(54)	(85)

Chi-Square = 8.214 Significance = 0.016 $p < 0.05$

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับชวญกำลังใจ โดยที่ครูมัธยมศึกษาเพศชายมีระดับชวญกำลังใจสูงกว่าเพศหญิงคือ คิดเป็นร้อยละ 38.9 ในขณะที่ครูมัธยมศึกษาเพศหญิงมีชวญกำลังใจคิดเป็นร้อยละ 17.6

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับชวญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับชวญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2. ปัจจัยด้านอายุ

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับชวญกำลังใจ

ระดับชวญ กำลังใจ	ปัจจัยด้านอายุ			
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ต่ำ	22.2	43.8	31.1	38.1
ปานกลาง	33.3	34.4	42.2	33.3
สูง	44.4	21.9	26.7	28.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(9)	(64)	(45)	(21)

Chi-Square = 3.946 Significance = 0.683 $p > 0.05$

จากตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับระดับชัฏกำลังใจ เมื่อเปรียบเทียบระดับชัฏกำลังใจในระดับสูง พบว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับชัฏกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป, ครูอายุ 41-50 ปี และครูอายุ 31-40 ปี กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 44.4 28.6 26.7 และ 21.9 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ ด้วย Chi-Square พบว่าปัจจัยด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับชัฏกำลังใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับชัฏกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

3. ปัจจัยด้านการศึกษา

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับระดับชัฏกำลังใจ

ระดับชัฏ กำลังใจ	ระดับการศึกษาสูงสุด			
	ปวช.หรือ ปวศ.สูง (ร้อยละ)	ปวส. (ร้อยละ)	ปริญญาตรี (ร้อยละ)	ปริญญาโท (ร้อยละ)
ต่ำ	0.0	0.0	36.2	66.7
ปานกลาง	100.0	100.0	35.4	33.3
สูง	0.0	0.0	28.3	0.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(1)	(2)	(127)	(9)

Chi-Square = 9.990 Significance = 0.125 $p > 0.05$

จากตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับระดับขวัญกำลังใจสูง พบว่า ครูมัธยมศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีขวัญกำลังใจสูงกว่าระดับปริญญาโท ปวส. และ ปวช. หรือ ปกศ.สูง คือ ร้อยละ 28.3 และ 0.0 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่าปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน กับระดับขวัญกำลังใจ

ระดับขวัญ กำลังใจ	ประสบการณ์การทำงาน		
	1-10 ปี	11-20 ปี	21-38 ปี
	(น้อย)	(ปานกลาง)	(มาก)
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ต่ำ	50.0	37.0	23.1
ปานกลาง	33.3	38.1	30.8
สูง	16.7	25.0	46.2
รวม	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(18)	(108)	(13)

Chi-Square = 4.393 Significance = 0.355 $p > 0.05$

จากตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับระดับขวัญกำลังใจ เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในระดับสูงพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 21-38 ปี มีระดับขวัญกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 46.2, 25.0 และ 16.7 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่า ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

5. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับระดับขวัญกำลังใจ

ระดับขวัญ กำลังใจ	สภาพการทำงาน		
	ไม่ดี	พอใช้	ดี
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ต่ำ	71.4	39.5	9.4
ปานกลาง	23.8	41.9	31.3
สูง	4.8	18.6	59.4
รวม	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(21)	(86)	(32)

Chi-Square = 34.392 Significance = 0.000 $p < 0.05$

จากตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับระดับขวัญกำลังใจเมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง พบว่าครูที่มีสภาพการทำงานดีมีระดับขวัญกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่มีสภาพการทำงานพอใช้และครูที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ดี กล่าวคือคิดเป็นร้อยละ 59.4, 18.6 และ 4.8 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่าสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานที่ 5

6. ความเพียงพอของรายได้

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างความเพียงพอของรายได้ กับระดับขวัญกำลังใจ

ระดับขวัญ กำลังใจ	ความเพียงพอของรายได้		
	รายได้น้อย	รายได้ปานกลาง	รายได้มาก
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ต่ำ	41.7	38.5	30.8
ปานกลาง	29.2	40.4	41.0
สูง	29.2	21.2	28.2
รวม	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(48)	(52)	(39)

Chi-Square = 2.571 Significance = 0.631 $p > 0.05$

จากตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของรายได้กับระดับขวัญกำลังใจเมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง พบว่าครูที่มีความพึงพอใจของรายได้น้อย มีระดับขวัญกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่มีรายได้มากและครูที่มีรายได้น้อย กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 29.2, 28.2 และ 21.2 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่าความพึงพอใจของรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าความพึงพอใจของรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6

7. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในงานกับระดับขวัญกำลังใจ

ระดับขวัญ กำลังใจ	โอกาสก้าวหน้าในงาน		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ต่ำ	60.4	37.5	11.6
ปานกลาง	27.1	47.9	34.9
สูง	12.5	14.6	53.5
รวม	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(48)	(48)	(43)

Chi-Square = 35.664 Significance = 0.000 $p < 0.05$

จากตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในงานกับระดับขวัญกำลังใจ เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง พบว่าครูที่มีโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับสูง มีระดับขวัญกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่มีโอกาสก้าวหน้าปานกลาง และครูที่มีโอกาสก้าวหน้าในงานต่ำ กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 53.5, 14.6 และ 12.5 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7

8. ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน กับระดับขวัญกำลังใจ

ระดับขวัญ กำลังใจ	ศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ต่ำ	76.7	29.8	5.1
ปานกลาง	20.9	47.4	38.5
สูง	2.3	22.8	56.4
รวม	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(43)	(57)	(39)

Chi-Square = 57.695 Significance = 0.000 $p < 0.05$

จากตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานกับระดับขวัญกำลังใจ เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง พบว่าศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานระดับมากระดับขวัญกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่มีศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานปานกลาง และครูที่มีศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานน้อย กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 56.4, 22.8 และ 2.3 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่าศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8

9. ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการในหน่วยงาน กับระดับขวัญกำลังใจ

ระดับขวัญ กำลังใจ	สวัสดิการในหน่วยงาน		
	ไม่ดี	พอใช้	ดี
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ต่ำ	53.8	25.0	21.2
ปานกลาง	34.0	49.1	17.0
สูง	17.6	35.3	47.1
รวม	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(52)	(53)	(34)

Chi-Square = 19.594 Significance = 0.006 $p < 0.05$

จากตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการในหน่วยงานกับระดับขวัญกำลังใจ เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง พบว่าครูที่มีสวัสดิการในหน่วยงานดี มีระดับขวัญกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือครูที่มีสวัสดิการในหน่วยงานพอใช้ และครูที่มีสวัสดิการในหน่วยงานไม่ดี กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 47.1, 35.3 และ 17.6 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่าสวัสดิการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า สวัสดิการในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา จ.ขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 9

10. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับระดับขวัญกำลังใจ

ระดับขวัญ กำลังใจ	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน		
	ไม่ดี	พอใช้	ดี
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ต่ำ	60.9	29.7	9.4
ปานกลาง	18.5	51.9	29.6
สูง	14.3	19.0	66.7
รวม	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(46)	(54)	(21)

Chi-Square = 44.156 Significance = 0.000 $p < 0.05$

จากตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับระดับขวัญกำลังใจ เมื่อเปรียบเทียบระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง พบว่าครูที่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดี มีระดับขวัญกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ครูที่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพอใช้ และครูที่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 66.7, 19.0 และ 14.3 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับระดับขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 10

11. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับระดับขวัญกำลังใจ

ระดับขวัญ กำลังใจ	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
	ไม่ดี (ร้อยละ)	พอใช้ (ร้อยละ)	ดี (ร้อยละ)
ต่ำ	70.8	28.3	3.2
ปานกลาง	25.0	50.0	29.0
สูง	4.2	21.7	67.7
รวม	37.4	36.7	25.9
จำนวน	(48)	(60)	(31)

$$\text{Chi-Square} = 60.643 \quad \text{Significance} = 0.000 \quad p < 0.05$$

จากตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชากับระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง พบว่าครูที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดี มีระดับขวัญกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือครูที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพอใช้ และครูที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ดี กล่าวคือคิดเป็นร้อยละ 67.7, 21.7 และ 4.2 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 11

12. ปัจจัยด้านการยอมรับจากสังคม

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับจากสังคมกับระดับขวัญกำลังใจ

ระดับขวัญ กำลังใจ	การยอมรับจากสังคม		
	ต่ำ (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	สูง (ร้อยละ)
ต่ำ	70.6	28.6	0.0
ปานกลาง	19.6	41.1	56.3
สูง	9.8	30.4	43.8
รวม	100.0	100.0	100.0
จำนวน	(51)	(56)	(32)

Chi-Square = 45.301 Significance = 0.000 $p < 0.05$

จากตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับการจากสังคมกับระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง พบว่าครูที่ได้รับการยอมรับจากสังคมสูงมีระดับขวัญกำลังใจสูงมากที่สุด รองลงมาคือครูที่ได้รับการยอมรับจากสังคมต่ำ กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ 43.8, 30.4 และ 9.8 ตามลำดับ

ผลการทดสอบค่าสถิติ Chi-Square พบว่าการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 12

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อ.เมือง

จ.ขอนแก่น ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น ระหว่างกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ระดับขวัญ กำลังใจ	n	$\bar{X}$	S.D.	F Ratio	P-value
ปัจจัยด้านอายุ					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	2.78	0.80		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	1.96	0.51		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	1.90	0.56	17.301	.000*
ปัจจัยด้านเพศ					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	1.62	0.48		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	1.59	0.50		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	1.50	0.52	0.330	.718
ปัจจัยด้านการศึกษา					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	3.02	0.35		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	3.07	0.26		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	3.00	0.00	0.260	.771
ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	2.39	0.83		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	1.85	0.53		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	1.80	0.42	7.168	.001*

จากตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น ระหว่างกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เพศ การศึกษาและประสบการณ์ การทำงาน พบว่าปัจจัยด้านเพศ และปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุและด้านประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านอายุ กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีอายุ มากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78, 1.96 และ 1.90 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านเพศ โรงเรียนขนาดใหญ่มีมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.62, 1.59 และ 1.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ของ
ครูมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น ระหว่างกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาด
กลางและขนาดเล็ก จำแนกปัจจัยทางสังคมได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน
ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านศักดิ์ศรี
อาชีพในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านการยอมรับ
จากสังคม

ระดับขวัญ กำลังใจ	n	$\bar{X}$	S.D.	F Ratio	P-value
ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	19.15	2.66		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	19.00	2.28		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	18.70	2.66	0.162	0.850
ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	17.80	3.92		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	16.25	3.72		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	15.40	3.97	3.014	0.052
ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	16.18	3.72		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	17.14	2.62		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	16.00	3.12	0.862	0.424
ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีอาชีพ					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	17.43	3.61		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	18.40	2.87		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	18.80	2.97	1.827	0.164

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ
ของครูมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น ระหว่างกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่
ขนาดกลางและขนาดเล็ก จำแนกปัจจัยทางสังคม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการ
ทำงาน ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้าน
ศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาและด้านการ
ยอมรับจากสังคม (ต่อ)

ระดับขวัญ กำลังใจ	n	X	S.D.	F Ratio	P-value
ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	14.76	3.30		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	17.25	3.42		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	15.60	2.59	6.187	0.002*
ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	21.52	3.26		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	22.70	2.67		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	20.40	3.94	2.283	0.105
ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	24.27	5.34		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	27.11	3.96		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	26.00	4.52	3.596	0.030*
ปัจจัยด้านการยอมรับจากสังคม					
กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่	102	17.21	2.78		
กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง	27	17.77	2.43		
กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก	10	16.80	3.19	0.618	0.540

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น ระหว่างกลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำแนกตามปัจจัยสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านการยอมรับจากสังคม พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงานและปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน พบว่าโรงเรียนขนาดกลาง มีสวัสดิการมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก กล่าวคือโดยมีค่าเฉลี่ย 17.25, 14.76, 15.60 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาพบว่าโรงเรียนขนาดกลางมีผู้บังคับบัญชาที่ดีที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.11, 26.00, 24.27 ตามลำดับ

4.4 อภิปรายผลการวิจัย

4.4.1 ระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

จากผลการศึกษา พบว่าครูในระดับมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น ส่วนใหญ่มีระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบูลย์ สุวรรณโพธิ์ศรี (2523 : 30) ที่ได้ศึกษาขวัญของครูในโรงเรียนราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์แต่ละระดับอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ ชิต นาสัก (2528 : 20) ได้ทำการศึกษาขวัญของศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่าขวัญของศึกษาธิการอำเภอโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อนิยามตัวชี้วัดระดับขวัญกำลังใจ จำแนกตามองค์ประกอบ 8 ประการ พบว่าอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกันทั้ง 8 องค์ประกอบ โดยที่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 จากคะแนนเฉลี่ยเต็ม 5.00 คะแนนโดยจำแนกเป็นรายชื่อ คือ มีความเต็มใจในการที่จะปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียน โรงเรียนที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม เป็นหน้าที่ที่ต้องดูแลความเรียบร้อยทุก ๆ ด้านของโรงเรียน สาเหตุที่ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูง เพราะครูทำงานที่โรงเรียนย่อมเห็นความสำคัญของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแลกเปลี่ยนของชัมซัน (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2537 : 60-61) ที่กล่าวว่าความรู้สึกหมายถึงการกระทำที่บุคคลมีความรู้สึกต่อในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับ และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย Two Factor Theory เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg (1959 : 60-63) ได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การ หมายถึงลักษณะของงานที่ปฏิบัติหมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ซึ่งเกี่ยวข้องกับครูที่มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าทฤษฎีที่นำมาใช้ได้สอดคล้องกับการศึกษาคือ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของชัมซัน และทฤษฎีสองปัจจัยดังที่ได้กล่าวมาในตอนต้นแล้ว

ความรู้สึกรับผิดชอบในงานมีขวัญกำลังใจในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 จากคะแนนเฉลี่ยเต็มเท่ากับ 5.00 คะแนน โดยจำแนกเป็นรายชื่อคือ ความตั้งใจที่จะทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ตั้งใจที่จะมาทำงานก่อนเวลาทำงานและกลับหลังเวลาเลิกงาน ความสามารถที่จะรับภาระงานได้เพิ่มขึ้นอีก และความดีความชอบมีความสำคัญน้อยกว่าความสำเร็จของงาน จากการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ และต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง คือพฤติกรรมของครูที่ตั้งใจจะมาทำงานก่อนเวลาทำงานและกลับหลังเลิกงาน ดังนั้นผลการศึกษาก็สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีสองปัจจัย และทฤษฎีว่าด้วยการยอมรับ

ความรู้สึกระส่ำระสายในใจในงานมีขวัญกำลังใจในระดับสูง 3.44 จากคะแนนเฉลี่ยเต็ม 5.00 คะแนน โดยจำแนกเป็นรายชื่อคือ รู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้ได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานแก้ไขได้ไม่ยาก จากการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของชุมชนหมายถึงกิจกรรมที่มีเป้าหมายที่จะได้รับรางวัล และความรู้สึกหมายถึงการกระทำที่บุคคลมีความรู้สึกต่อในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย คือความสำเร็ในงานที่ทำของบุคคล หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ความรู้สึกรับประกันในหน้าที่การงานมีขวัญกำลังใจในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 จากคะแนนเต็ม 5.00 คะแนน โดยจำแนกเป็นรายชื่อคือ งานที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานไปจนเกษียณอายุราชการ รู้สึกว่าตนเองมีเกียรติมีชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าถ้ายังปฏิบัติงานอยู่ จากผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kalz, Maccoby และ Mores ได้วิจัยเกี่ยวกับผลของการนิเทศและขวัญของพนักงานใน Prudential Insurance Company จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญอยู่ในระดับสูง คือความมั่นคงในหน้าที่การงานทำให้พนักงานพอใจ

ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 คะแนน จากคะแนนเฉลี่ยเต็มเท่ากับ 5.00 คะแนน โดยจำแนกเป็นรายชื่อคือ เพื่อนมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนหรือให้คำปรึกษา มีงานเลี้ยงพบปะสังสรรค์ในโรงเรียนยินดีที่จะไปร่วมทุกครั้ง เมื่อครอบครัวของตนได้รับความเดือดร้อนในเรื่องงานเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จากผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สานิต สมมิตร (2529 : 28) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทหน้าที่และขวัญกำลังใจของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่านักการภารโรงมีขวัญกำลังใจส่วนรวมอยู่ในระดับสูง โดยรวมถึงองค์ประกอบความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

ความรู้สึกรับประกันในสภาพแวดล้อมในการทำงานมีขวัญกำลังใจในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 จากคะแนนเต็มเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 คะแนน โดยจำแนกเป็นรายชื่อคือ พอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือจากนักเรียนเป็นอย่างดี มีความรู้สึกว่ายังไม่ยากโอนย้ายไปทำงานที่อื่น มีความสุขกับการที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ และพอใจในบรรยากาศการทำงานของโรงเรียนจากผลการศึกษาสอดคล้อง

กับทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งหมายถึงปัจจัยที่จะำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ สภาพการทำงาน หมายถึงสภาพทางกายภาพของงานเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานดี จึงทำให้ครุมีระดับขวัญกำลังใจสูง

ความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม มีขวัญกำลังใจในระดับสูงคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 จากคะแนนเต็มเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 คะแนน โดยจำแนกเป็นรายชื่อคือ ได้รับความเคารพนับถือจากลูกศิษย์ การยอมรับจากญาติมิตรและเพื่อนฝูงเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อสังคม ได้รับเกียรติเป็นอย่างดีเมื่อมีโอกาสได้ไปร่วมงานสำคัญของโรงเรียนและของชุมชน รู้สึกว่าท่านได้รับการยกย่องนับถือจากชาวบ้านอย่างจริงใจ จากการศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรุต โชติกะ (2535 : 69) ซึ่งได้ทำการศึกษาสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษพบว่าข้าราชการสำนักงานที่ดินอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่แสดงสภาพขวัญและกำลังใจของข้าราชการสำนักงานที่ดินอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การยอมรับจากสังคม

ด้านความภูมิใจในการทำงาน มีขวัญกำลังใจในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 จากคะแนนเต็มเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 คะแนน โดยจำแนกเป็นรายชื่อคือ ครูควรมีใบประกาศวิชาชีพครู ภูมิใจในอาชีพครู มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ภูมิใจในโรงเรียนและชักชวนลูกหลานของท่านให้ศึกษาต่อในโรงเรียนแห่งนี้ และงานที่ท่านอยู่ขณะนี้ช่วยทำให้ท่านมีเกียรติยศ มีชื่อเสียงในสังคม จากการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีว่าด้วยการยอมรับ ครูต้องการความภูมิใจในการทำงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยคือการได้รับการยอมรับนับถือหมายถึง ได้รับการยอมรับนับถือและมีชื่อเสียงจากการทำงานในหน่วยงานนี้

การที่พบว่าขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่มีขวัญกำลังใจในระดับสูงโดยมีความรู้สึกรับผิดชอบในงานมีความรู้สึกได้รับการยอมรับในสังคม มีความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีความรู้สึกภูมิใจในการทำงาน มีความรู้สึกสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและมีความรู้สึกประสบผลสำเร็จในงาน ทั้งนี้ครุมีระดับขวัญกำลังใจในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน เช่น สภาพแวดล้อมของการทำงาน ครูได้รับการยอมรับในสังคมดี ครูมี

ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน และโรงเรียนที่ศึกษาต่างก็ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง ซึ่งมีสิ่งอำนวยความสะดวกมาก เช่น การเดินทางสะดวกสบาย การมีเพื่อนร่วมงานงานที่ดี และครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ครูเป็นที่ยกย่องแก่คนทั่วไป ดังนั้นระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น จึงอยู่ในระดับสูง

จากผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ทฤษฎีว่าด้วยการยอมรับนับถือ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของชัมซัน และทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

4.4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ กับ ระดับขวัญกำลังใจแสดงให้เห็นว่า เพศมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้พบว่าครูมัธยมศึกษาเพศชายมีขวัญกำลังใจสูงกว่าเพศหญิงทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่จะเป็นเพศชาย เมื่อครูผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นเพศชายก็สามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับผู้บริหารได้ดีกว่าครูเพศหญิง ทั้งนี้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงก็มีระดับขวัญกำลังใจสูงด้วยเหมือนกัน และครูเพศชายเมื่อมองทางด้านจิตวิทยาสังคมพบว่าเพศชายจะเป็นบุคคลที่มีจิตใจเข้มแข็งและมีความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่าครูเพศหญิง ปัจจัยด้านเพศจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Cook แห่ง NorthCaroling State University at Raleigh ซึ่งพบว่าครูเพศหญิงมีขวัญกำลังใจสูงกว่าเพศชาย ซึ่งเป็นการวิจัยของต่างประเทศ แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในประเทศไทยและครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จึงพบว่าเพศชายมีขวัญกำลังใจสูงกว่าเพศหญิงด้วยเหตุผลดังกล่าว

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับขวัญกำลังใจแสดงให้เห็นว่าอายุไม่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อ.เมือง จ.ขอนแก่น กล่าวคือ ครูที่มีอายุน้อย มีอายุในช่วงวัยกลางคน และอายุมาก จะมีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งสอดคล้องกับ วีระเทพ สุวรรณสว่าง (2528 : 20) ได้ทำการวิจัยถึงองค์ประกอบระดับขวัญของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และกิ่งอำเภอใน

14 จังหวัดภาคใต้ พบว่าตัวแปรอายุต่างกันระดับขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาของ รุ่งโรจน์ ศรีนวลละออง (2530 : 26) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ พบว่าอายุไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับขวัญโดยรวมในภาคใต้เช่นกัน

จะเห็นได้ว่าอายุไม่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อาจจะเนื่องมาจากอายุน้อยหรือมากก็มีขวัญกำลังใจไม่ต่างกัน ทั้งนี้สาเหตุคงเป็นเพราะว่าครูอายุน้อย มีอายุราชการน้อย ก็มีเงินเดือนน้อยเช่นกัน ครูที่พอใจในส่วนนี้ ส่วนครูที่มีอายุมากมีอายุราชการมาก ก็มีเงินเดือนมากตามลำดับ ก็พอใจเท่าที่ตนได้เป็นครูมานานและพอใจในส่วนนี้เช่นกันด้วยเหตุนี้อายุน้อยหรือมากก็ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับขวัญกำลังใจแสดงให้เห็นว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ การศึกษาไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ครูในระดับมัธยมศึกษาที่มีการศึกษาสูงและต่ำ ส่วนใหญ่ต่างมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของอดิศักดิ์ มาศยศ (2536 : 93) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพัฒนาการอำเภอที่มีการศึกษาต่ำ และการศึกษาสูงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ สุบิน จัทรดอน (2532 : 82) ที่ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอรสา รุ่งปิยะรังสี (2530:64) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และขวัญของข้าราชการ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

จะเห็นได้ว่าการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ ของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เพราะเนื่องจากว่าครูที่มีการศึกษาสูงและต่ำต่างได้รับเงินเดือนและการเลื่อนขั้นใกล้เคียงกัน ไม่สูงกว่ากันมากนักครูที่จบการศึกษาต่ำอาจได้รับราชการมานานมีเงินเดือนมาก เช่นกับครูที่จบการศึกษาสูงก็ได้ ครูที่จบการศึกษาสูงก็มีอายุมากแล้ว ลาเรียนแล้วโดนระงับไม่ได้ขึ้นเงินเดือน เมื่อจบการศึกษามาทำงานเงินเดือน

ก็จะเท่ากันกับผู้ที่มีการศึกษาต่ำ นอกจากนั้นครูที่มีการศึกษาต่ำยังสามารถศึกษาต่อและปรับปรุงการศึกษาให้สูงขึ้นได้ด้วย

ผลจากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงานของครูมัธยมศึกษา ไม่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กล่าวคือ ทั้งครูมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ปานกลาง และน้อย ต่างมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อติศักดิ์ มาศยศ (2536 : 70) ที่ทำการศึกษาวขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพัฒนาการอำเภอที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับขวัญไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับ พูนศักดิ์ (2532 : 49) ที่ทำการศึกษาวขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประเสริฐรัตน์ (2533 : 104) ที่ทำการศึกษาวขวัญขวัญกำลังใจของผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าผู้ช่วยศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ครูในระดับมัธยมศึกษาเมื่อเริ่มรับราชการในกรมสามัญศึกษา ในช่วงแรกครูจะต้องได้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้บังคับบัญชา พอในช่วงดำรงตำแหน่งนานก็มีลักษณะงานที่ทำเหมือนเดิม คือ ทำหน้าที่สอนและรับผิดชอบงานต่าง ๆ ในโรงเรียนที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ทำให้มีความรู้ลึกซึ้งกับหน่วยงานมากขึ้น ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานจึงไม่มีผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ผลจากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ ของครูมัธยมศึกษา สภาพการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา ทั้งนี้ เพราะการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้ถูกต้องตามลักษณะ มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีอุปกรณ์ในการสอนอย่างครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย

เช่น แก้ว โต๊ะทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดี สอดคล้องกับ อติศักดิ์ มาศคง (2536 : 71) ที่ทำการศึกษาพัฒนาการอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดีมีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าผู้ที่มีสภาพการปฏิบัติงานไม่ดี

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเพียงพอของรายได้กับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่ารายได้ไม่ใช่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กล่าวคือ ครูที่มีรายได้สูง ต่ำ และปานกลาง มีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของอติศักดิ์ มาศคง (2536 : 68) ที่พบว่าเงินเดือนต่างกันมีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ พูนศักดิ์ (2532 : 46) ที่พบว่าศึกษาธิการอำเภอที่มีเงินเดือนต่างกัน มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน

จะเห็นว่าความเพียงพอของรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เพราะลักษณะงานครูมัธยมศึกษา เป็นการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ด้วยความเสียสละ เช่น สร้างคนให้เป็นมนุษย์ สอนนักเรียนเพื่อไปประกอบอาชีพด้วยความภูมิใจ โดยไม่ได้มุ่งถึงรายได้จึงไม่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างโอกาสก้าวหน้าในงานกับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูในระดับมัธยมศึกษา โดยที่ครูมัธยมศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าในงานต่ำมีขวัญกำลังใจต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ อติศักดิ์ มาศคง (2536 : 81) ที่ทำการศึกษาขวัญกำลังใจของพัฒนาการอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าโอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพล และมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนาการและการศึกษาของ ชลอศักดิ์ อาษา (2534 : 52) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ตำแหน่งสารวัตรในสถานีตำรวจภูธร สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6 พบว่าโอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ของข้าราชการตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสถานีตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรที่ 6 ทั้งนี้เพราะการที่คนเราทราบว่างานที่ทำนั้นมีความมั่นคงและมีทางก้าวหน้าก็จะทำให้เกิดความมั่นใจ เอาใจใส่ กระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงานมีมากขึ้น ครูมัธยมศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าสูง จึงมีระดับขวัญกำลังใจ

สูงกว่าครูมัธยมศึกษาที่มีโอกาสก้าวหน้าต่ำ

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน กับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา โดยที่ครูมัธยมศึกษาที่มีศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานสูง มีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูมัธยมศึกษาที่มีระดับขวัญกำลังใจต่ำ ทั้งนี้ซึ่งสอดคล้องกับ บุญสิน จตุณฤกษ์ (2509 : 12) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพฯ ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครู และการศึกษาของ ศุภวุฒิ สังข์อ่อง (2525 : 20) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องขวัญข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจ และเปรียบเทียบสภาพขวัญกับภูมิหลังบางประการของนายตำรวจ ระดับผู้บังคับบัญชากรองร้อย ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ตามโรงเรียนทั่วประเทศ พบว่า ศักดิ์ศรีของอาชีพมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ ทั้งนี้ในการทำงานครูจะต้องได้ใช้โอกาสความสามารถในอาชีพ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้และสอบเข้าในระดับสูงขึ้น

นั่นคือ ศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล จะทำให้บุคคลได้มีความตระหนักในการทำงาน มีความรู้สึกว่าตนเองมีศักดิ์ศรี อาชีพ จะทำให้ตนเองมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ผลจากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการในหน่วยงานกับระดับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการในหน่วยงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา โดยที่ครูที่มีสวัสดิการในหน่วยงานดี มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าครูที่มีสวัสดิการในหน่วยงานไม่ดีทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนครูจะต้องมีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น สหกรณ์ในโรงเรียน เช่น ออมทรัพย์เฉพาะแต่ละโรงเรียน สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล เบิกได้ช้าหรือเร็ว สวัสดิการด้านน้ำดื่ม สวัสดิการด้านที่พักอาศัยโรงเรียนนั้น ๆ มีบ้านพักให้ครูอยู่หรือไม่ สวัสดิการด้านการให้กู้ยืมเงิน เมื่อเวลาฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น ถ้าโรงเรียนไหนสวัสดิการไม่ดีก็ทำให้ขวัญกำลังใจต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วัฒนผล ชันธไชย (2517 : 18) ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานในโครงการผลิตข้าวแห่งประเทศไทย ผลการศึกษานพบว่าสวัสดิการใน

หน่วยงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ และผลการศึกษาของ จารุวรรณ เสววรรณ (2518 : 24) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร พบว่าสวัสดิการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจ

ดังนั้นสวัสดิการในหน่วยงานที่ดี จึงมีผลให้ครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูมัธยมศึกษาที่มีสวัสดิการที่ไม่ดี

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา โดยที่ครูมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าครูที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี ทั้งนี้เพราะในการปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้นจะต้องมีการประสานงานระหว่างครูด้วยกันระหว่างหมวดต่าง ๆ เช่น ครูวิชาการ ครูวัดผล ครูหมวดภาษาอังกฤษ ครูหมวดคณิตศาสตร์ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ และมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นเพื่อนร่วมงานที่มีความเข้าใจกันดี มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ดี จึงมีผลทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การไม่ได้รับความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ที่มีการแตกแยกเป็นกลุ่ม ๆ จากเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถร่วมมือกันได้ดีเท่าที่ควร ซึ่งทำให้ระดับขวัญกำลังใจของครูต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับ อติศักดิ์ มาศยศ (2536:97) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของพัฒนาการภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พัฒนาการอำเภอมีขวัญกำลังใจในการทำงานต่ำเนื่องจาก เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับ สมพร ลังขันธ์ (2533 : 72) ที่ทำการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร พบว่าสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พัฒนากรมีกำลังใจในการทำงานต่ำ คือการไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากเพื่อนร่วมงาน ภายในหน่วยงานเดียวกัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีจึงมีผลให้ครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา กล่าวคือ ครูมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชาสูง มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าครูมัธยมศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่ำ ทั้งนี้เพราะว่าการปกครองบังคับบัญชาในหน่วยงานใด ๆ ก็ตามผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาไม่มากนักน้อย การได้รับการช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ลักษณะบทบาททำทาง ปฏิกริยาของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อระดับขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความช่วยเหลือแนะนำการปฏิบัติงาน มิใช่คอยลงโทษหรือจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับ มัลลวีร์ ห่อสกุลกล (2520 : 15) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จากครูแนะแนว 243 คน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสำคัญเป็นอันดับสูงสุด และจากการศึกษาของ กุสุมา วงษ์จันทร์ (2532 : 64) ที่ทำการวิจัยขวัญและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในภาคเหนือตอนบน พบว่าการปกครองบังคับบัญชาที่ดีมีนโยบายชัดเจนกล่าวคือการได้รับการยกย่องยอมรับนับถือ การที่ผู้บังคับบัญชาบริหารงานอย่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลทำให้ขวัญในการทำงานดีด้วย

จึงเห็นได้ว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กล่าวคือครูมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดี สามารถยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานจนเต็มความสามารถ มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าครูมัธยมศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ดี

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับนับถือจากสังคม กับขวัญกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าการยอมรับจากสังคมเป็นปัจจัยหนึ่ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา โดยที่ครูมัธยมศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากสังคมสูง มีระดับขวัญกำลังใจสูงกว่าครูที่ได้รับการยอมรับจากสังคมต่ำ ทั้งนี้ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าครูมัธยมศึกษาที่ได้รับการเคารพนับถือจากนักเรียนอย่างจริงใจได้รับการยกย่องนับถือจากผู้บริหาร นักเรียนและประชาชนทั่วไป จะทำให้เกิดความมั่นใจ มีความภาคภูมิใจในการทำงาน ไม่ว่าโรงเรียนที่ตนเองสอนจะมีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ก็ตามก็ยังได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นกัน โดยจะเห็นว่าโรงเรียนที่ศึกษา คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ครูส่วนใหญ่ที่พักอาศัยในเมือง ได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างเท่าเทียมกัน

4.4.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจของครูมัธยมศึกษา

อำเภอเมือง จ.ขอนแก่นระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า กลุ่มโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดมีปัจจัยด้าน เพศ และปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีลักษณะเพศหญิง เพศชายเหมือนกัน และปัจจัยด้านการศึกษาพบว่ากลุ่มโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด สามารถชวนช่วยเรียนรู้เพิ่มเติมได้ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้พยายามให้ครูได้ลาเรียนต่อระดับปริญญาโทได้ 2-3 ปี เหมือนกันดังนี้ เพศ และการศึกษาจึงไม่แตกต่างกันดังที่กล่าวมา

ปัจจัยด้านอายุ และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน นั่นคือ ด้านอายุ โรงเรียนขนาดใหญ่ครูจะมีอายุมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78, 1.96, 1.90 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ตั้งมานานเกือบ 40 ปี จึงทำให้ครูที่มีอายุมาก มากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง เริ่มตั้งประมาณ 15 ปีที่แล้ว และโรงเรียนขนาดเล็กเริ่มตั้งประมาณ 3 ปีที่ผ่านมา ส่วนประสบการณ์การทำงานก็เช่นเดียวกันคือ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนมากจะมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก กล่าวคือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39, 1.85 และ 1.80 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วยปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน ปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านการยอมรับจากสังคม พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ครูได้ประกอบอาชีพเดียวกันมีรายได้เท่ากัน มีโอกาสก้าวหน้าในงานเหมือนกัน มีศักดิ์ศรีอาชีพในการทำงานเหมือนกัน ได้รับการยอมรับจากสังคมเช่นกันและมีสภาพการทำงานเช่นกัน ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือปัจจัยด้านสวัสดิการในหน่วยงาน โรงเรียนขนาดกลางมีมากที่สุด ซึ่งหมายความว่าโรงเรียนขนาดกลางมี

ระบบการบริการ คือมีสหกรณ์เงินกู้ตอกเบี้ยต่ำภายในโรงเรียนดี และมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น การเบิกจ่ายแก่ครูรวดเร็ว เช่น การรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้านและสวัสดิการด้านอื่น ๆ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีสวัสดิการในหน่วยงานไม่ดีเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางเนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่มีสวัสดิการด้านสหกรณ์ของโรงเรียน การเบิกจ่ายต่าง ๆ ล่าช้ากว่าโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีงบประมาณไม่พอเพียง ดังนั้นสวัสดิการการทำงานจึงไม่ดีเท่ากับโรงเรียนขนาดกลาง

สำหรับปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา พบว่ากลุ่มโรงเรียนขนาดกลางมีผู้บังคับบัญชาที่ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เนื่องจากว่าผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนขนาดกลางมีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจริงใจดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานจนเต็มความสามารถ รองลงมาคือ กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีครูจำนวนน้อย ทำให้ผู้บังคับบัญชาได้ใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับช้ญชามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีครูจำนวนมาก ดังนั้นผู้บังคับช้ญชอาจดูแลไม่ทั่วถึง ทั้งนี้จึงสรุปได้ว่าโรงเรียนขนาดกลางมีผู้บังคับช้ญชที่ดีกว่ากลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก