

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผู้วิจัยได้
ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
t	แทน	ค่าสถิติที
Sig.	แทน	ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและ
รายด้าน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและ
รายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ตามขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ตามขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 3 – ตารางที่ 13

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวม เป็นรายด้าน

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.11	0.60	มาก
2	การยอมรับนับถือ	3.78	0.70	มาก
3	ลักษณะของงานที่ทำ	3.85	0.68	มาก
4	ความรับผิดชอบ	4.26	0.56	มาก
5	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.81	0.74	มาก
6	เงินเดือน	3.32	0.89	ปานกลาง
7	นโยบายและการบริหาร	3.79	0.93	มาก
8	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	3.94	0.79	มาก
9	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.53	0.82	มาก
10	การปกครองบังคับบัญชา	3.89	0.88	มาก
	โดยรวม	3.82	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน ($3.32 \leq \bar{x} \leq 4.26$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า ดังนี้คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำชมเชยเมื่อครูทำงาน ได้รับความสำเร็จ อย่างดี	3.83	0.97	มาก
2	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ครูมี โอกาสก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.04	0.98	มาก
3	ครูแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานที่ ทำไปแล้ว นำผลมาพัฒนา งานให้ดีขึ้น	4.03	0.76	มาก
4	ครูมีความภาคภูมิใจในภาพแห่ง ความสำเร็จของงานที่ทำอยู่	4.30	0.77	มาก
5	ครูหาโอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จ	4.36	0.69	มาก
	โดยรวม	4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($3.83 \leq \bar{x} \leq 4.36$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรก คือ ครูหาโอกาสที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.36$) มีความภาคภูมิใจในภาพแห่งความสำเร็จของงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 4.30$) และผู้บริหารโรงเรียนพยายามส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนก้าวหน้าอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ความเชื่อถือและศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน	3.80	0.78	มาก
2.	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในความสามารถของครู	3.73	0.81	มาก
3.	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในผลการปฏิบัติงานของครู	3.79	0.77	มาก
4.	ครูเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน	3.88	0.83	มาก
5.	ความคิดเห็นของครูได้รับการยอมรับในการนำไปปฏิบัติ	3.70	0.85	มาก
	โดยรวม	3.78	0.70	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($3.70 \leq \bar{x} \leq 3.88$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรก คือ ครูเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$) ความเชื่อถือและศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.80$) และ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ($\bar{X} = 3.79$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำ เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนทำทหายความสามารถ	3.89	0.75	มาก
2.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนจงใจให้ครูอยากทำงาน	3.75	0.78	มาก
3.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ	3.71	0.85	มาก
4.	โรงเรียนเปิด โอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.99	1.03	มาก
5.	มีความอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.93	0.88	มาก
6.	มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายทำในโรงเรียน	3.84	1.01	มาก
	โดยรวม	3.85	0.68	มาก

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($3.71 \leq \bar{x} \leq 3.99$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.99$) มีความอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.93$) และการปฏิบัติงานในโรงเรียนทำทหายความสามารถ ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.42	0.69	มาก
2.	ได้รับมอบอำนาจหน้าที่เพียงพอกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.99	0.94	มาก
3.	ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.12	0.77	มาก
4.	มีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ	4.34	0.70	มาก
5.	เสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานของส่วนรวมเสมอ	4.43	0.68	มาก
	รวม	4.26	0.56	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($3.99 \leq \bar{x} \leq 4.43$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรก คือ เสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องานส่วนรวมเสมอ ($\bar{X} = 4.43$) รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.42$) และมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานพิเศษหรืองานที่สำคัญ ๆ ($\bar{X} = 4.34$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	มีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.74	0.89	มาก
2.	ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.87	0.89	มาก
3.	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	3.55	0.96	มาก
4.	ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.99	0.85	มาก
5.	มีโอกาสดำเนินการร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.87	0.95	มาก
	โดยรวม	3.81	0.74	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($3.55 \leq \bar{x} \leq 3.99$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.99$) ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้เพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมี โอกาสเข้าร่วมอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.87$) และมีความเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.61	1.01	มาก
2.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ	3.43	1.02	ปานกลาง
3.	มีความพอใจกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	3.17	1.14	ปานกลาง
4.	เงินเดือนที่ได้รับทำให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียง	2.95	1.16	ปานกลาง
5.	การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเป็นธรรม	3.44	1.02	ปานกลาง
	รวม	3.32	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($2.95 \leq \bar{x} \leq 3.61$) คือ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับที่ 3 อันดับแรก คือ การขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีมีความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.44$) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.43$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนและได้แจ้งนโยบายของโรงเรียนให้ทราบโดยทั่วกัน	3.90	0.98	มาก
2.	มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนเสมอ	3.78	1.01	มาก
3.	บุคลากรในโรงเรียนมีการประสานงานกันอยู่เสมอ	3.95	1.01	มาก
4.	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.81	1.00	มาก
5.	ผู้บริหารโรงเรียนสามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด	3.63	1.10	มาก
	รวม	3.79	0.93	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($3.63 \leq \bar{X} \leq 3.95$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก คือ บุคลากรในโรงเรียนมีการประสานงานกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.95$) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนและได้แจ้งนโยบายของโรงเรียนให้ทราบโดยทั่วกัน ($\bar{X} = 3.90$) และผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการมอบหมายงานภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ผู้บริหาร โรงเรียนมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน	4.01	0.93	มาก
2.	ผู้บริหาร โรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.83	0.97	มาก
3.	ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความช่วยเหลือท่านในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.89	0.99	มาก
4.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงาน ได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี	4.06	0.88	มาก
5.	เพื่อนร่วมงานร่วมแสดงความยินดีเมื่อท่านสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.93	0.93	มาก
	รวม	3.94	0.79	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($3.83 \leq \bar{x} \leq 4.06$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรก คือ เมื่อครูได้รับความเดือดร้อน เพื่อนร่วมงาน ได้ให้การช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.06$) ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นกันเอง ทำให้อบอุ่นใจในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) และเพื่อนร่วมงานร่วมแสดงความยินดีเมื่อครูสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ห้องเรียนมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.76	0.89	มาก
2.	ห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ	3.68	0.94	มาก
3.	อาคารเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ	3.46	1.08	ปานกลาง
4.	โรงเรียนมีห้องทำงานสำหรับครูเป็นสัดส่วน	3.38	1.13	ปานกลาง
5.	โรงเรียนมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.22	1.11	ปานกลาง
6.	การจัดสภาพแวดล้อมภายในบริเวณ โรงเรียนถูกสุขลักษณะ	3.56	1.00	มาก
7.	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ทำให้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.63	0.98	มาก
	รวม	3.53	0.82	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ($3.22 \leq \bar{X} \leq 3.76$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรก คือ ห้องเรียนมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.76$) ห้องเรียนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีเพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X} = 3.68$) และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ทำให้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นธรรมแก่ครูอย่างเท่าเทียมกัน	3.78	1.00	มาก
2.	ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นอย่างดี	3.85	0.99	มาก
3.	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.80	1.07	มาก
4.	ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความห่วงใยกับปัญหาภายในโรงเรียน	3.97	0.96	มาก
5.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู	4.06	0.96	มาก
	รวม	3.89	0.88	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($3.78 \leq \bar{X} \leq 4.06$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู ($\bar{X} = 4.06$) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงความห่วงใยกับปัญหาภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.97$) และผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.85$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 14 – ตารางที่ 17

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมเป็นรายด้าน

ด้าน ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความผูกพันกับองค์กร	4.09	0.66	มาก
2	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	4.24	0.63	มาก
3	ด้านความสามัคคี	4.34	0.61	มาก
	โดยรวม	4.21	0.56	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงว่า ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($4.09 \leq \bar{x} \leq 4.34$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าคือ ด้านความสามัคคี ($\bar{X} = 4.34$) ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) และด้านความผูกพันกับองค์กร ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความผูกพันกับองค์กร เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญกำลังใจ		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา	4.29	0.74	มาก
2.	สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ดี ควรปฏิบัติงานต่อไป	4.15	0.81	มาก
3.	ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อโรงเรียน	4.02	0.78	มาก
4.	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไปจนเกษียณอายุ	3.82	1.21	มาก
5.	ปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข	4.43	0.74	มาก
6.	ท่านจะไม่ย้ายไปอยู่โรงเรียนอื่น ถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูงกว่า	3.49	1.36	ปานกลาง
7.	เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.40	0.74	มาก
	รวม	4.09	0.66	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงว่า ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นท่านจะไม่ย้ายไปอยู่โรงเรียนอื่น ถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูงกว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($3.49 \leq \bar{x} \leq 4.34$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า คือ ปัญหาของโรงเรียนเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.40$) และมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความเจตคติในการปฏิบัติงาน เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญกำลังใจ		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.	ท่านเชื่อว่าความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.33	0.71	มาก
2.	ท่านเชื่อว่าการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บริหารของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	4.13	0.84	มาก
3.	ท่านเชื่อว่าการมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานจะทำให้ผลงานออกมาดี	4.27	0.80	มาก
4.	ท่านเชื่อว่าความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จะทำให้สำเร็จลุล่วง	4.42	0.72	มาก
5.	ท่านเชื่อว่าการสนองนโยบายการบริหารของผู้บริหารจะทำให้การพัฒนาโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย	4.18	0.86	มาก
6.	ท่านเชื่อว่าโดยภาพรวมแล้วโรงเรียนแห่งนี้มีการดำเนินงานที่ กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้อง	4.05	0.82	มาก
7.	ท่านเชื่อว่านโยบาย โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า	4.11	0.86	มาก
8.	ท่านเชื่อว่าการตั้งใจปฏิบัติงาน จะทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.46	0.81	มาก
9.	ท่านเชื่อว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นสิ่งท้าทายความรู้ความสามารถ	4.20	0.84	มาก
	รวม	4.24	0.63	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงว่า ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($4.05 \leq \bar{x} \leq 4.46$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าต่ำ คือ ท่านเชื่อว่าการตั้งใจปฏิบัติงาน จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

($\bar{X} = 4.46$) ท่านเชื่อว่าความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจะทำให้สำเร็จลุล่วง ($\bar{X} = 4.42$) และท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ด้านความสามัคคี เป็นรายชื่อ

ข้อ ที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญกำลังใจ		
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูในโรงเรียนได้อย่างมีความสุข	4.37	0.80	มาก
2	ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียน	4.38	0.75	มาก
3	ท่านเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อโรงเรียนตามโอกาส	4.42	0.68	มาก
4	ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.15	0.80	มาก
5	ท่านมีความตั้งใจช่วยกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.40	0.72	มาก
	รวม	4.34	0.61	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงว่า ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสามัคคี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($4.15 \leq \bar{x} \leq 4.42$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า คือ ท่านเสียสละประโยชน์ของตนเองเพื่อโรงเรียนตามโอกาส ($\bar{X} = 4.42$) ท่านมีความตั้งใจช่วยกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$) และท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ตามขนาดสถานศึกษา

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ขนาด สถานศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	df	t	sig.
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก	105	4.12	0.56	340	0.24	0.81
	ขนาดใหญ่	237	4.11	0.61			
การยอมรับนับถือ	ขนาดเล็ก	105	3.68	0.66	340	1.73	0.09
	ขนาดใหญ่	237	3.83	0.72			
ลักษณะของงานที่ทำ	ขนาดเล็ก	105	3.69	0.75	340	3.02*	0.00
	ขนาดใหญ่	237	3.92	0.64			
ความรับผิดชอบ	ขนาดเล็ก	105	4.21	0.57	340	1.22	0.22
	ขนาดใหญ่	237	4.29	0.55			
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ขนาดเล็ก	105	3.62	0.78	340	3.09*	0.00
	ขนาดใหญ่	237	3.89	0.71			
เงินเดือน	ขนาดเล็ก	105	3.03	1.05	340	4.12*	0.00
	ขนาดใหญ่	237	3.45	0.78			
นโยบายและการบริหาร	ขนาดเล็ก	105	3.60	1.09	340	2.54*	0.01
	ขนาดใหญ่	237	3.88	0.83			
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใน โรงเรียน	ขนาดเล็ก	105	3.88	0.91	340	0.92	0.36
	ขนาดใหญ่	237	3.97	0.73			
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก	105	3.32	1.05	340	3.18*	0.00
	ขนาดใหญ่	237	3.62	0.67			
การปกครองบังคับบัญชา	ขนาดเล็ก	105	3.75	1.04	340	1.95*	0.05
	ขนาดใหญ่	237	3.95	0.80			
โดยรวม	ขนาดเล็ก	105	3.68	0.72	340	2.93*	0.00
	ขนาดใหญ่	237	3.88	0.54			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กกับ
สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน และด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ตามขนาดสถานศึกษา

ขวัญในการปฏิบัติงาน	ขนาด สถานศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	df	t	sig.
ด้านความผูกพันกับองค์กร	ขนาดเล็ก	105	3.96	0.71	340	2.36*	0.02
	ขนาดใหญ่	237	4.14	0.62			
ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	ขนาดเล็ก	105	4.13	0.76	340	2.13*	0.03
	ขนาดใหญ่	237	4.29	0.56			
ด้านความสามัคคี	ขนาดเล็ก	105	4.23	0.59	340	2.21*	0.03
	ขนาดใหญ่	237	4.39	0.61			
โดยรวม	ขนาดเล็ก	105	4.10	0.61	340	2.52*	0.01
	ขนาดใหญ่	237	4.26	0.53			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มากกว่าขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 20-ตารางที่ 23

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แยกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวม

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน			
	ด้านความผูกพันกับองค์กร	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	ด้านความสามัคคี	โดยรวม
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.498*	.593*	.505*	.610*
การยอมรับนับถือ	.419*	.474*	.435*	.503*
ลักษณะของงานที่ทำ	.613*	.645*	.525*	.685*
ความรับผิดชอบ	.612*	.666*	.610*	.717*
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.500*	.526*	.489*	.574*
เงินเดือน	.481*	.411*	.257*	.451*
นโยบายและการบริหาร	.521*	.600*	.427*	.602*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	.506*	.573*	.535*	.611*
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.533*	.535*	.344*	.554*
การปกครองบังคับบัญชา	.489*	.628*	.478*	.616*
โดยรวม	.653*	.711*	.565*	.742*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับ

บัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แยกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

	ขนาดใหญ่				ขนาดเล็ก			
	ด้านความผูกพันกับองค์กร	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	ด้านความสามัคคี	โดยรวม	ด้านความผูกพันกับองค์กร	ด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน	ด้านความสามัคคี	โดยรวม
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.452*	.547*	.437*	.571*	.531*	.646*	.539*	.643*
การยอมรับนับถือ	.360*	.387*	.440*	.450*	.439*	.526*	.424*	.523*
ลักษณะของงานที่ท่า	.614*	.688*	.431*	.709*	.601*	.607*	.562*	.660*
ความรับผิดชอบ	.595*	.623*	.494*	.681*	.619*	.700*	.659*	.735*
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.585*	.457*	.552*	.601*	.436*	.563*	.447*	.544*
เงินเดือน	.629*	.551*	.322*	.616*	.363*	.274*	.196*	.318*
นโยบายและการบริหาร	.650*	.665*	.481*	.722*	.425*	.538*	.389*	.513*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน	.600*	.555*	.590*	.669*	.446*	.585*	.510*	.575*
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.640*	.635*	.374*	.677*	.444*	.425*	.320*	.451*
การปกครองบังคับบัญชา	.647*	.664*	.528*	.731*	.377*	.593*	.449*	.535*
โดยรวม	.714*	.709*	.549*	.786*	.605*	.704*	.573*	.707*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 แสดงว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทั้ง โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY