บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว เพื่อให้เข้าใจในสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิจัย จะเสนอข้อมูลจำแนกตามหน้าที่ความรับผิดชอบ วุฒิทางครู อายุราชการ ระดับเงินเดือน และระดับที่ตั้งของโรงเรียนที่สอนอยู่ในปัจจุบัน โดยวิธีหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จะเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.1 จัดลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยเป็นรายปัจจัย

2.2 ประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยโดยส่วนรวม

2.3 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย โดยพิจารณาระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีหน้าที่ต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย โดยพิจารณาระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในระดับต่างกัน

2.5 วิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ระหว่างครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่มีอายุราชการต่างกัน

2.6 วิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูประชาบาลสุโขทัยที่มีวุฒิทางครูต่างกัน

2.7 วิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูประชาบาลที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนตัว ในการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลส่วนตัวของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวนครูทั้งสิ้น 509 คน จำแนกตามหน้าที่ วุฒิทางครู อายุราชการ ระดับเงินเดือน และระดับที่ตั้งของโรงเรียน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหน้าที่ วุฒิทางครู อายุราชการ ระดับเงินเดือน และระดับที่ตั้งของโรงเรียน

ประเภท	ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
หน้าที่	ครูใหญ่	65	12.77
	ผู้ช่วยครูใหญ่	19	3.73
	ครูประจำชั้น	390	76.62
	ครูประจำวิชา	35	6.88
วุฒิทางครู	ต่ำกว่า ป.กศ.หรือเทียบเท่า	77	15.13
	ป.กศ.หรือเทียบเท่า	133	26.13
	ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า	233	45.77
	ปริญญาตรี	66	12.97
	สูงกว่าปริญญาตรี	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเภท	ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุราชการ	ต่ำกว่า 5 ปี	163	32.02
	5 - 10 ปี	144	28.29
	มากกว่า 10 ปี	202	39.69
ระดับเงินเดือน	สูงกว่า 1000 บาท ไม่เกิน 2000 บาท	206	40.47
	สูงกว่า 2000 บาท ไม่เกิน 3000 บาท	229	44.99
	สูงกว่า 3000 บาท	74	14.54
ระดับที่ตั้งของโรงเรียน	ระดับ 1	144	28.29
	ระดับ 2	223	43.81
	ระดับ 3	112	22.00
	ระดับ 4	30	5.90

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ดังนี้

จำแนกตามหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีหน้าที่บริหารและสอนเป็นครูใหญ่ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 12.77 กับครูที่มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.73 สำหรับครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว มีครูประจำชั้นจำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 76.62 และเป็นครูประจำวิชา 35 คน คิดเป็นร้อยละ 6.88 จำนวนครูที่เป็นครูประจำชั้นมีมากที่สุด และผู้ช่วยครูใหญ่มีจำนวนน้อยที่สุด

จำแนกตามวุฒิทางครู ปรากฏว่า ครูมีวุฒิ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 45.77 รองลงไปได้แก่ครูที่มีวุฒิ

ป.กศ. จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 26.13 จำนวนครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ หรือเทียบเท่า มีจำนวนมากกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี โดยมีครูวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. หรือเทียบเท่ามีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 15.13 และครูมีวุฒิปริญญาตรีมี 66 คน คิดเป็นร้อยละ 12.97 และครูที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีเลย

จำแนกตามอายุราชการ ปรากฏว่า จำนวนครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 39.69 รองลงไปคือจำนวนครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 32.02 และครูที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 28.25 จะเห็นได้ว่าจำนวนครูที่มีอายุราชการต่างกันดังกล่าวมีจำนวนใกล้เคียงกัน

จำแนกตามระดับเงินเดือน ปรากฏว่าครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 2000 บาท ไม่เกิน 3000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 44.99 ใกล้เคียงกับจำนวนครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 1000 บาท ไม่เกิน 2000 บาท ซึ่งมีจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 40.47 ส่วนครูที่ระดับเงินเดือนสูงกว่า 3000 บาทขึ้นไป มีจำนวนที่สุด มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 14.54

จำแนกตามระดับที่ตั้งของโรงเรียน ปรากฏว่า ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนระดับ 2 มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 48.81 ครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 1 จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 28.29 ใกล้เคียงกับครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนระดับ 3 ซึ่งมีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ส่วนครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนระดับ 4 มีจำนวนน้อยที่สุด มีเพียง 30 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

2. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 จัดลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย จำนวนทั้งสิ้น 509 คน เป็นรายปัจจัย ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ลำดับที่
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	3.068	0.724	9
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.498	0.661	2
การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	3.367	0.719	4
ความพอเพียงของรายได้	3.054	0.565	10
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	3.240	0.608	8
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	3.242	0.630	6
ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	3.505	0.866	1
ความเพียงพอของการสื่อสาร	3.241	0.683	7
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	3.477	0.526	3
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	3.258	0.684	5
รวม	3.308	0.503	

จากตารางที่ 3 ซึ่งแสดงว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย โดยแยกเป็นรายปัจจัย ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร แสดงว่าครูประชาบาลมีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ

ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน การร่วมในการกำหนดนโยบาย แสดงว่าครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมาจากปัจจัยในเรื่องความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร

สำหรับปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความพอเพียงของรายได้ และสภาพงานที่น่าพึงพอใจ ปัจจัยในเรื่องความพอเพียงของรายได้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงว่าครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยมีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความพอเพียงของรายได้ และสภาพงานที่น่าพึงพอใจต่ำกว่าปัจจัยอื่น และความรู้สึกอันดับต่ำสุดได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความพอเพียงของรายได้

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ตรงกลางมีค่าเท่ากับ 3.00 คะแนน เมื่อพิจารณาปัจจัย 10 ปัจจัย ปรากฏว่า ทุกปัจจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยตรงกลาง แสดงว่าครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยมีความรู้สึกต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยตรงกลาง

2.2 การประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยโดยส่วนรวม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดเกณฑ์ในการประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานโดยการตีความหมายจากค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน แบ่งเป็น 3 ช่วง ๆ ละ 1.33 คะแนน ได้ดังนี้[1]

---

[1]มนูญ เอี่ยมวิลัย, "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6" หน้า 52.

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 ระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.60 - 5.00 ระดับสูง

จากการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามทั้งฉบับของครูทั้ง 590 คน ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.308 แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานที่ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาล จังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับต่ำ

2.3 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย โดยพิจารณาระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีหน้าที่ต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายปัจจัย ระหว่างครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับครูที่สอนอย่างเดียว ปรากฏว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอน มีครูใหญ่จำนวน 65 คน ผู้ช่วยครูใหญ่ 19 รวม 84 คน กับครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว ซึ่งเป็นครูประจำชั้น 390 คน ครูประจำวิชา 35 คน รวม 425 คน รวมทั้งสิ้น 509 คน ผลการวิเคราะห์คงได้แสดงไว้ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีหน้าที่ต่างกัน

ปัจจัย	บริหารและสอน		สอนอย่างเดียว		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	16.369	3.456	15.134	3.620	2.88*
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	23.024	3.215	20.286	3.983	5.28*
การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	18.524	2.731	16.501	3.652	4.82*
ความพอเพียงของรายได้	18.571	3.160	18.273	3.435	0.74*
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	17.012	3.130	16.038	3.000	2.70*
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	24.048	4.792	22.431	4.283	3.10*
ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	24.191	5.587	24.600	6.152	-0.57
ความเพียงพอของการสื่อสาร	17.179	3.373	16.012	3.396	2.88*
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	29.250	4.282	27.537	4.139	3.45*
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	21.488	3.083	19.167	4.176	4.84*
รวม	209.655	28.428	196.278	30.055	3.76*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t .05 = 1.96)

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและสอนกับครูที่สอนอย่างเดียว โดยแยกเป็นรายปัจจัยปรากฏว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับครูสอนเพียงอย่างเดียวมีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 8 ปัจจัย คือ สภาพงานที่น่าพึงพอใจ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ความเพียงพอของการสื่อสาร ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และการปฏิบัติอย่างยุติธรรม เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย จะเห็นได้ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้บริหารและสอนสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูที่สอนอย่างเดียวทั้ง 8 ปัจจัย แสดงว่าความรู้สึกของครูที่บริหารและสอนสูงกว่าครูสอนอย่างเดียวในทุกปัจจัยดังกล่าว

ปัจจัยอีก 2 ปัจจัย คือเรื่อง ความพอเพียงของรายได้ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับครูที่สอนอย่างเดียว มีความรู้สึกแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของครูที่สอนอย่างเดียวเล็กน้อยในแต่ละปัจจัย แสดงว่าความรู้สึกของครูที่บริหารและสอนกับครูที่สอนในปัจจัยเรื่องความพอเพียงของรายได้และความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารใกล้เคียงกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม ครูที่บริหารและสอนกับครูที่สอนอย่างเดียวมีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของครูที่บริหารและสอนสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของครูที่สอนเพียงอย่างเดียว จึงอาจสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว

2.4 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย โดยพิจารณาความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่สอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในระดับต่างกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นรายปัจจัย ระหว่างครูในโรงเรียนระดับ 1,2 จำนวน 367 คน กับครูในโรงเรียนระดับ 4 จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น 397 คน ผลการวิเคราะห์ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่สอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ระดับต่างกัน

ปัจจัย	โรงเรียนระดับ 1,2		โรงเรียนระดับ 4		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	15.567	3.558	13.067	3.352	3.72 *
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	21.044	3.933	19.867	4.400	1.56 *
การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	16.834	3.647	16.000	2.626	1.23
ความพอเพียงของรายได้	18.357	3.469	17.300	2.588	1.63
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	16.319	2.962	14.900	3.367	2.50 *
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	23.109	4.369	19.100	4.845	4.79 *
ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	24.627	5.890	22.133	5.947	2.23 *
ความเพียงพอของการสื่อสาร	16.371	3.396	14.933	2.532	2.27 *
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	27.632	4.181	28.767	4.439	-1.42
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	19.398	4.018	19.367	3.662	0.04
รวม	199.256	29.914	185.433	25.339	2.46

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 1,2 กับครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 4 ปรากฏว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 1,2 กับครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 4 มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สภาพงานที่น่าพึงพอใจ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ความเพียงพอของการสื่อสาร ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหารในปัจจัยดังกล่าว ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 1,2 สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 4 ทุกปัจจัย แสดงว่าครูในโรงเรียนระดับ 1,2 มีความรู้สึกต่อปัจจัยเหล่านี้สูงกว่าครูในโรงเรียนระดับ 4

ปัจจัยที่ครูในโรงเรียนระดับ 1,2 กับครูในโรงเรียนระดับ 4 มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ปัจจัยเรื่อง การกำหนดความพอเพียงของรายได้ ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งในแต่ละปัจจัยค่าคะแนนเฉลี่ยของครูในโรงเรียนระดับ 1,2 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของครูในโรงเรียนระดับ 4 เพียงเล็กน้อย แสดงว่าความรู้สึกของครูในโรงเรียนระดับ 1,2 กับครูในโรงเรียนระดับ 4 มีต่อปัจจัยเหล่านี้ใกล้เคียงกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม ครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 1,2 กับครูสอนในโรงเรียนระดับ 4 มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของครูในโรงเรียนระดับ 1,2 สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของครูในโรงเรียนระดับ 4 แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูสอนในโรงเรียนระดับ 1,2 มีระดับสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 4

2.5 วิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย ระหว่างครูที่มีอายุราชการต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญของครูที่มีอายุราชการต่างกันในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นช่วงอายุดังนี้ ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 163 คน ครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี จำนวน 144 คน ครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี จำนวน 202 คน รวมทั้งสิ้น 509 คน ผลการวิเคราะห์ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีอายุราชการต่างกัน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	D.F	MS	F
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	523.539	2	261.769	21.601**
	ภายในกลุ่ม	6131.891	506	12.118	
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	514.876	2	257.438	17.404**
	ภายในกลุ่ม	7484.512	506	14.792	
ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	337.501	2	168.751	13.723**
	ภายในกลุ่ม	6222.234	506	12.297	
ความพอเพียงของรายได้	ระหว่างกลุ่ม	140.505	2	70.525	6.241**
	ภายในกลุ่ม	5696.250	506	11.257	
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	170.539	2	85.268	9.541
	ภายในกลุ่ม	4522.219	506	8.937	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	D.F	MS	F
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	823.393	2	411.697	23.035 *
	ภายในกลุ่ม	9043.406	506	17.872	
ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	24.822	2	12.411	0.337
	ภายในกลุ่ม	18623.094	506	36.805	
ความเพียงพอของการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	253.674	2	126.837	11.310 *
	ภายในกลุ่ม	5674.668	506	11.215	
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	45.543	2	22.771	1.288
	ภายในกลุ่ม	8945.215	506	17.678	
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	152.047	2	76.024	4.574 *
	ภายในกลุ่ม	8409.391	506	16.619	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	23993.090	2	11996.543	13.840**
	ภายในกลุ่ม	438613.750	506	866.825	

** หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้สึกของครูที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี ผลการวิเคราะห์ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 7

ตารางที่ 7

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่างกัน

ปัจจัย	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	14.080	3.383	15.167	3.695	-2.69*
การยอมรับของเพื่อนผู้ร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	19.730	3.768	20.840	4.034	-2.49*
การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	15.810	3.570	16.730	3.593	-2.24*
ความเพียงพอของรายได้	17.663	3.035	18.250	3.289	-1.63
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	21.293	4.196	22.257	4.117	-2.14*
ความเพียงพอของการสื่อสาร	15.307	3.155	16.132	3.143	-2.29*
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	19.233	4.283	18.980	3.807	0.55

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05}$ = 1.96)

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในปัจจัยเรื่องสภาพงานที่น่าพึงพอใจ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ และความเพียงพอของการสื่อการ ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม ปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของครูอายุราชการ 5-10 ปี สูงกว่าครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีขวัญสูงกว่าครูอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 8

ตารางที่ 8

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่างกัน

ปัจจัย	ต่ำกว่า 5 ปี		มากกว่า 10 ปี		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	14.080	3.383	16.475	3.402	-6.70*
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	19.730	3.768	22.109	3.771	-5.99*
ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	15.810	3.570	17.738	3.391	-5.27*
ความพอเพียงของรายได้	17.663	3.035	18.906	3.363	-3.49*
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	21.239	4.196	24.188	4.330	-6.56*
ความเพียงพอของการสื่อสาร	15.307	3.155	16.980	3.631	-4.64*
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	19.233	4.283	20.213	4.092	-2.23*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05}$ = 1.96)

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ปรากฏว่า ในบรรดาปัจจัยทั้งหมดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายปัจจัย จะเห็นได้ว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีค่าสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกปัจจัย แสดงว่าครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีขวัญระดับสูงกว่าครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี ผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 9

ตารางที่ 9

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่างกัน

ปัจจัย	5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	15.167	3.698	16.475	3.402	-3.40*
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	20.040	4.034	22.109	3.771	-3.00*
ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	16.729	3.593	17.738	3.391	-2.66*
ความพอเพียงของรายได้	18.250	3.289	18.906	3.636	-1.72
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	22.257	4.117	24.188	4.330	-4.17*
ความเพียงพอของการสื่อสาร	16.132	3.143	16.980	3.631	-2.26*
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	18.979	3.807	20.213	4.092	-2.84*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05}$ = 1.96)

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูทั้งสองกลุ่ม มีปัจจัย 6 ปัจจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายปัจจัยและโดยส่วนรวม ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยส่วนรวม แสดงว่าครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีอายุราชการต่างกัน จึงอาจสรุปได้ว่า ครูที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย ครูทั้งสามกลุ่มมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในปัจจัยเรื่อง สภาพงานที่น่าพึงพอใจ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและประสบความสำเร็จ ความมั่นคงปลอดภัยและความเพียงพอของการสื่อสาร

2.6 วิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัย ระหว่างครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญของครูที่มีวุฒิทางครูต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู จำนวน 77 คน วุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า จำนวน 133 คน วุฒิ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า 233 คน วุฒิปริญญาตรี 66 คน รวมทั้งสิ้น 509 คน ผลการวิเคราะห์ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 10

หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	D.F	MS	F
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	88.961	3	29.654	2.281
	ภายในกลุ่ม	6566.465	505	13.003	
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	181.810	3	60.603	3.915**
	ภายในกลุ่ม	7817.578	505	15.480	
ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	56.776	3	18.925	1.470
	ภายในกลุ่ม	6502.961	505	12.877	
ความพอเพียงของรายได้	ระหว่างกลุ่ม	5.828	3	1.943	0.168
	ภายในกลุ่ม	5830.930	505	11.546	
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	109.416	3	36.472	4.019**
	ภายในกลุ่ม	4583.340	505	9.076	
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	187.847	3	62.616	3.267*
	ภายในกลุ่ม	9678.953	505	19.161	
ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	216.790	3	72.26	1.980
	ภายในกลุ่ม	18431.125	505	36.497	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	D.F	MS	F
ความเพียงพอของการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	94.000	3	31.333	2.712*
	ภายในกลุ่ม	5834.344	505	11.553	
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	127.459	3	42.486	2.421
	ภายในกลุ่ม	8863.297	505	17.551	
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	163.265	3	54.422	3.272*
	ภายในกลุ่ม	8398.176	505	16.630	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8206.570	3	2735.523	3.040*
	ภายในกลุ่ม	454400.250	505	899.802	

** หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิทางครูต่างกันเป็นรายปัจจัย ปรากฏว่า มีปัจจัยเกี่ยวกับการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จกับความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่เรื่อง ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ความเพียงพอของการสื่อสาร และการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5 ปัจจัย ได้แก่ สภาพงานที่น่าพึงพอใจ การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความพอเพียงของรายได้ ความเชื่อมั่น

และนับถือในตัวผู้บริหาร และความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

การพิจารณาค่า F โดยส่วนรวม ปรากฏว่ามีความแตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีวุฒิทางครูแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความรู้สึกของกลุ่มครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน แสดงไว้ในตารางที่ 11-16

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู กับครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า ผลการวิเคราะห์ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 11

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญของครูที่มีวุฒิทางครูแตกต่างกันไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ หรือไม่มีวุฒิทางครูกับครูที่มีวุฒิทางครู ป.กศ. ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายปัจจัยและโดยส่วนรวม ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครูสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูที่มีวุฒิ ป.กศ. เจ็ดน้อย แสดงว่าครูทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกต่อปัจจัยเหล่านี้ใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครูกับกลุ่มครูวุฒิ ป.กศ.สูง ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิทางครู

ปัจจัย	ต่ำกว่า ป.กศ.ฯ		ป.กศ.สูง ฯ		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	22.234	3.794	20.524	3.990	3.30*
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	16.636	3.034	16.228	3.004	1.03
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	23.974	4.718	22.751	4.458	2.06*
ความเพียงพอของการสื่อสาร	17.052	3.609	16.099	3.450	2.08*
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	28.221	4.067	27.893	4.292	0.59
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	20.351	4.527	19.348	4.112	1.81

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05} = 1.96$)

t รวมมีค่าเท่ากับ 2.19

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ปัจจัยเรื่อง สภาพงานที่น่าพึงพอใจ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและประสบความสำเร็จ การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ความเพียงพอของการสื่อสาร เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย จะเห็นว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครูสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง ทุกปัจจัย

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยโดยส่วนรวม จะเห็นว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูมีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูมีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีระดับขวัญสูงกว่าครูวุฒิ ป.กศ.สูง

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครูกับครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ผลการวิเคราะห์ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 13

ตารางที่ 13

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูแตกต่างกัน

ปัจจัย	ต่ำกว่า ป.กศ.ฯ		ปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	22.234	3.794	20.712	3.368	2.52*
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	16.363	3.934	15.061	2.654	3.28*
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	23.974	4.718	22.152	3.527	2.58*
ความเพียงพอของการสื่อสาร	17.052	3.009	15.470	3.075	2.80*
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	28.221	4.067	26.561	4.315	2.37*
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	20.351	4.527	18.455	3.587	2.74*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05}$ = 1.96)

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน ปรากฏว่าปัจจัยทั้งหมดมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คาคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครูมีค่าสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีทั้ง 6 ปัจจัย

เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวม จะเห็นได้ว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครูกับครูวุฒิปริญญาตรี มีความรู้สึกแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของกลุ่มครูวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครูสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยรวมของครูวุฒิปริญญาตรี แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครูมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า กับกลุ่มครูวุฒิ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า ผลการวิเคราะห์ดังแสดงไว้ในตารางที่ 14

ตารางที่ 14

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน

ปัจจัย	ป.กศ.ฯ		ป.กศ.สูง		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	21.218	4.168	20.524	3.990	1.58
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	16.459	3.178	16.228	3.004	0.69
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	22.135	4.410	22.751	4.458	-1.28
ความเพียงพอของการสื่อสาร	16.263	3.337	16.099	3.450	0.44
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	28.083	4.010	27.893	4.292	0.42
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	19.985	3.971	19.348	4.112	1.44

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05}$ = 1.96)

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยหรือโดยส่วนรวม แสดงว่ากลุ่มครูทั้งสองมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่ากับครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 15

ตารางที่ 15

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน

ปัจจัย	ป.กศ. ฯ		ปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	21.218	4.168	20.712	3.368	0.86
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	16.459	3.178	15.061	2.654	3.08*
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	22.135	4.410	22.052	3.527	-0.03
ความเพียงพอของการสื่อสาร	16.263	3.337	15.470	3.075	1.62
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	28.083	4.010	26.561	4.315	2.46*
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	19.985	3.971	18.455	3.587	2.64*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05}$ = 1.96)

t รวมมีค่าเท่ากับ 1.90

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายปัจจัยและส่วนรวมของกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่ากับครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิต่างกันสองกลุ่มนี้ มีความรู้สึกต่อปัจจัย หรือมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูวุฒิ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า กับครูวุฒิปริญญาตรี ผลการวิเคราะห์ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 16

ตารางที่ 16

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน

ปัจจัย	ป.กศ.สูง ฯ		ปริญญาตรี		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	20.524	3.990	20.712	3.368	-0.35
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	16.228	3.004	15.601	2.654	2.86*
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	22.751	4.458	22.152	3.529	1.01
ความเพียงพอของการสื่อสาร	16.099	3.450	15.470	3.075	1.34
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	27.893	4.292	26.561	4.315	2.22*
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	19.348	4.112	18.455	3.587	1.60

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05}$ = 1.96)

t รวมมีค่าเท่ากับ 1.34

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูวุฒิ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่ากับครูวุฒิปริญญาตรีเป็นรายปัจจัยและโดยส่วนรวม ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 4 ปัจจัย เมื่อพิจารณาแล้ว ทั้งสองกลุ่มนี้มีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกันข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลจังหวัดสุโขทัยที่มีวุฒิปริญญาตรี และ วุฒิ ป.กศ.สูง มีระดับขวัญต่ำกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู ครูมีวุฒิ ป.กศ., ป.กศ.สูง และปริญญาตรีมีระดับขวัญใกล้เคียงกัน

2.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญของครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 1,000 - 2,000 บาท จำนวน 206 คน สูงกว่า 2,000 - 3,000 บาท จำนวน 229 คน สูงกว่า 3,000 บาท จำนวน 74 คน รวมทั้งสิ้น 509 คน ผลการวิเคราะห์ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 17

ตารางที่ 17

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	D.F	MS	F
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	447.235	2	223.618	18.226**
	ภายในกลุ่ม	6208.191	506	12.269	
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	455.261	2	227.630	15.268**
	ภายในกลุ่ม	7544.129	506	14.909	
ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	234.935	2	117.468	9.398**
	ภายในกลุ่ม	6324.801	506	12.500	
ความพอเพียงของรายได้	ระหว่างกลุ่ม	116.039	2	58.019	5.132**
	ภายในกลุ่ม	5720.719	506	11.306	
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	ระหว่างกลุ่ม	76.117	2	38.058	4.171*
	ภายในกลุ่ม	4616.641	506	9.124	
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	755.496	2	377.747	20.978**
	ภายในกลุ่ม	9111.305	506	18.007	

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	D.F	MS	F
ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	16.362	2	8.181	0.222
	ภายในกลุ่ม	18631.555	506	36.821	
ความเพียงพอของการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	153.645	2	76.823	6.731**
	ภายในกลุ่ม	5774.695	506	11.412	
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	140.703	2	70.351	4.022**
	ภายในกลุ่ม	8850.055	506	17.490	
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	192.926	2	96.463	5.833**
	ภายในกลุ่ม	8368.512	506	16.539	
รวม	ระหว่างกลุ่ม	20774.344	2	10387.172	11.896**
	ภายในกลุ่ม	441832.500	506	873.187	

** หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายความว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานเป็นรายปัจจัย ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้แก่ ปัจจัยเรื่องสภาพงานที่น่าพึงพอใจ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความพอเพียง

ของรายได้ ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ความเพียงพอของการสื่อสาร และการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ส่วนปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยเรื่องความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียงปัจจัยเดียว ได้แก่ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร เมื่อพิจารณาค่า F รวม ปรากฏว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 17 ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะได้แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน แสดงไว้ในตารางที่ 18-20

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 1000-2000 บาท สูงกว่า 2000-3000 บาท ผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ตารางที่ 18

ตารางที่ 18

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ปัจจัย	สูงกว่า1,000-2,000		สูงกว่า2,000-3,000		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	14.481	3.511	15.467	3.589	-2.89*
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	20.063	4.076	21.205	3.841	-3.01*
การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	16.262	3.654	16.865	3.539	-1.75
ความพอเพียงของรายได้	17.932	3.274	18.328	3.513	-1.21
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	15.937	3.056	16.140	3.019	-0.70
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	21.636	4.331	22.795	4.214	-2.83*
ความเพียงพอของการสื่อสาร	15.060	3.298	16.341	3.396	-2.12*
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	27.485	4.082	27.716	4.284	-0.57
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	19.335	4.232	19.262	3.922	0.19

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t .05 = 1.96)

t รวมมีค่าเท่ากับ 1.96

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง 4 ปัจจัย ได้แก่ สภาพงานที่น่าพึงพอใจ การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ และความเพียงพอของการสื่อสาร คาคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 2,000-3,000 บาท มีค่าสูงกว่าคาคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 1,000-2,000 บาท ปัจจัยนอกจากนี้ไม่มีความสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาแล้วโดยส่วนรวม ครูสองกลุ่มนี้มีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พอดี แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 2,000-3,000 บาท มีระดับสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 1,000-2,000 บาท

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 1,000-2,000 บาท กับครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 3,000 บาท ผลการวิเคราะห์ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 19

ตารางที่ 19

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ปัจจัย	สูงกว่า 1,000-2,000		สูงกว่า 3,000		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	14.481	3.511	17.324	3.193	-6.12*
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	20.063	4.076	22.892	3.259	-5.38*
การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	16.262	3.654	18.338	3.168	-4.33*
ความพอเพียงของรายได้	17.932	3.274	19.392	3.118	-3.33*
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	15.937	3.056	17.108	2.926	-2.86*
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	21.636	4.331	25,351	4.086	-6.42*
ความเพียงพอของการสื่อสาร	15.660	3.298	17.297	3.541	-3.59*
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	27.485	4.082	29.068	4.139	-2.85*
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	19.335	4.232	21.041	4.039	-3.01*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05}$ = 1.96)

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ปรากฏว่าในบรรดาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน 10 ปัจจัยนั้น ทุกปัจจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 3,000 บาท สูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 1,000-2,000 บาท ทั้งรายปัจจัยและโดยส่วนรวม แสดงว่าขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 3,000 บาท มีระดับสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 1,000-2,000 บาท

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่ออิทธิพลที่มีต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 2,000-3,000 บาท ผลการวิเคราะห์ดังแสดงไว้ในตารางที่ 20

ตารางที่ 20

เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ปัจจัย	สูงกว่า 2,000-3,000		มากกว่า 3,000		t
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
สภาพงานที่น่าพึงพอใจ	15.467	3.589	17.324	3.193	-3.97*
การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกประสบความสำเร็จ	21.205	3.841	22.892	3.259	-3.40*
การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย	16.865	3.539	18.338	3.168	-3.19*
ความพอเพียงของรายได้	18.328	3.513	19.392	3.118	-2.33*
ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง	16.140	3.019	17.108	2.926	-2.42*
ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ	22.795	4.214	25.351	4.083	-4.57*
ความเพียงพอในการสื่อสาร	16.341	3.396	17.297	3.541	-2.08*
ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน	27.716	4.284	29.068	4.139	-2.38*
การปฏิบัติอย่างยุติธรรม	19.262	3.922	21.041	4.039	-3.37*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05} = 1.96$)

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน ปรากฏว่า มีปัจจัยในเรื่องความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกนั้นทุกปัจจัยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้วทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีเงินเดือน 3000 บาท สูงกว่ากลุ่มครูอีกฝ่ายหนึ่ง แสดงว่าครูมีเงินเดือนสูงกว่า 3000 บาท มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีเงินเดือนสูงกว่า 2000-3000 บาท

จากผลการเปรียบเทียบความแตกของระดับความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน จึงอาจสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประชาบาลที่มีระดับเงินเดือนต่างกันแตกต่างกัน ครูที่มีระดับเงินเดือนสูงมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีระดับเงินเดือนต่ำ