

## บทที่ 2

### วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูมีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครู และเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์พลศึกษาในวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับวิทยาลัยครู ในส่วนภูมิภาค โดยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

#### ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน

ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้คือ

อดัมและดิกกี (Adam and Dickey 1966 : 65) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงานคือ น้ำใจและทัศนคติของครูที่มีต่องานซึ่งเป็นส่วนขององค์ประกอบที่จะทำให้การสอนได้รับความพึงพอใจและความสำเร็จ ขวัญเป็นผลหรือพัฒนาการทางธรรมชาติของสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่มีต่องานของครู

โยเดอร์ (Yoder 1950 : 445) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงานหมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึกเมื่อรวมกันแล้วย่อมแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้างและผู้ร่วมงานอื่น ๆ

เดวิส (Davis 1951 : 552) ได้ให้ความหมายว่า กำส้งขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพจิตใจ และสภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวังและความเชื่อมั่นและอื่น ๆ

ลูเมธ เดียวิสเรศ (2523 - 2524 : 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานที่ตน เป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจ เป็นความรู้สึก เกี่ยวกับ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศของหน่วยงานนั้นก็ได้

พนัส ทันทาคินทร์ (2526 : 217) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญหรือนำใจในการทำงานหมายถึง ปฏิกริยาทางอารมณ์ที่คนในองค์การมีต่องานอันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และเห็นได้ชัดเจน นำใจในการทำงานนี้อาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือเป็นของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของบุคคลหรือของกลุ่มก็จะต้อง เป็นไปในลักษณะที่ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน อยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ แต่ละคนพร้อมที่จะเสียสละ เพื่อคณะหรือส่วนรวมและคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะ เสียสละ เพื่อแต่ละคนได้ เช่นเดียวกัน

สมพงศ์ เกษมสิน (2516 : 453) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นคือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากความหมายและคำจำกัดความข้างต้นน่าจะสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกทางด้านจิตใจหรือทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและหมู่คณะ

#### ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ไวลส์ (Wiles 1955 : 39 - 57) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ผู้นำโดยทางการ จะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงาน อันเป็นการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน 8 ประการคือ

1. ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม
2. ความพึงพอใจในสภาพงาน
3. ความรู้สึก เป็นเจ้าของ
4. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม

5. ความรู้สึกในความสำเร็จ
6. ความรู้สึกสำคัญในตนเอง
7. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
8. การนับถือตนเอง

เดวิส (Davis 1962 : 60) กล่าวว่า ขบวนการเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคลเป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น ทำให้มีขวัญสูง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
2. ความพึงพอใจในงานที่ได้กระทำ
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
5. ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจ เป็นบำเหน็จรางวัล
6. สุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

รชณี ขวัญบุญจันทร์ (2523 : 63) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างขวัญในหน่วยงานนั้นควรประกอบด้วยปัจจัยเหล่านี้

1. มีความยุติธรรม
2. มีการยกย่องชมเชย เมื่อทำงานดีเพราะมนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับ
3. ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเรียนต่อ
4. มีความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาชีพ
5. มีค่าตอบแทนรายเดือนที่เหมาะสม
6. มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน
7. มีหัวหน้าหน่วยงานที่มีความสามารถ
8. มีนโยบายของหน่วยงานที่แน่นอนและแนวปฏิบัติที่คงที่
9. มีเงื่อนไขในการทำงาน มีระเบียบวินัย
10. มีความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ เกคินี ทงสนันท์ (2518 : 132) กล่าวว่า ขวัญเป็นความสามารถของกลุ่มที่มีอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงในการดำเนินการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายเดียวกัน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 อย่างด้วยกันคือ

1. ความเชื่อมั่นของสมาชิกกลุ่มที่มีต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่ม
2. ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้นำ
3. ความเชื่อมั่นที่มีต่อสมาชิกเดียวกัน
4. ความมีประสิทธิภาพของกลุ่มในองค์การไม่ว่าจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ
5. สุขภาพจิต อารมณ์ หรือร่างกายของสมาชิกแต่ละคน

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปที่เกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลาย มาสโลว์ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระดับ ลำดับขั้นของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ จะมีลักษณะตามลำดับจากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs)
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs)
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization or Self - Realization)

สาระสำคัญของทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ สรุปได้ว่าความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์มีความสำคัญไม่เท่ากัน บุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การจูงใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการลำดับขั้นที่แตกต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการสนองความต้องการในลำดับต้น ๆ (สมพงษ์ เกษมสิน 2516 : 306)

ทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญและได้รับความสนใจทั้งในแง่การศึกษาริชัย และการประยุกต์ทางการบริหารอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสององค์ประกอบของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ทฤษฎีของเขามีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน เช่น ทฤษฎีการจูงใจและการบำรุงรักษา (Motivation Hygiene Theory, Motivation Maintenance Theory) เฮอรัชเบอร์ก และคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง พิตสเบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pensylvania) สหรัฐอเมริกา สรุป ได้ว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอรัชเบอร์กเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน ตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมี 5 ประการคือ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ เขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือ เป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค่าจูนมีดังนี้คือ

1. เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนชั้น เงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกโยกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ

ความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร (รัฐมนตรี 2523 : 6 อ้างถึงใน วิชาญ ไชยสิทธิ์ 2530 : 19)

ปัจจัยคำจูงไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้น การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ เฮอริช เบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยคำจูงนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยคำจูงย่อมจะเป็น สาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำถ้าหากว่าปัจจัยคำจูงไม่มีอยู่ แต่ถ้าหากว่าปัจจัย คำจูงมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะมีความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยคำจูงเป็นเพียง ข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง (สมยศ นาวิกการ 2521 : 99 - 100) ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความ ไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริช เบอร์ก ก็คือความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการ ปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิกการ และหุสดี รุมาคม 2520 : 340)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยภายในประเทศ

ในปี พ.ศ. 2519 ประธาน จันทรเจริญ (2519 : ง - จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยใช้กลุ่มประชากรจากอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 480 คน จาก 15 วิทยาลัย วิทยาลัยละ 32 คน โดย แยกเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว 16 คน และอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหารด้วย 16 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและบริหารมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว

2. อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูส่วนกลาง

3. สภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู อยู่ในระดับปานกลาง

ในปีเดียวกัน มนูญ เอี่ยมวิไล (2519 : ค.) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 711 คน ประกอบด้วยครูประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 356 คน สังกัดกรมสามัญ 175 คน และสังกัดเทศบาล 175 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน การระ누ตัวเอง เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงานและสภาพการปฏิบัติงาน

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง

3. สังกัดโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องนโยบายและการบริหาร การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ความสามารถของผู้ร่วมงาน การระนูตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงานและความพึงพอใจในหน่วยงานแตกต่างกัน

4. อายุราชการของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมไม่มีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าและสวัสดิการในหน่วยงานต่างกัน

5. วุฒิของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวมมีผลทำให้ความรู้สึกของครูต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในปัจจัยเรื่องความเป็นมิตร และความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า การระนูตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงานแตกต่างกัน



ในปี พ.ศ. 2520 ชวน เตียวกุล (2520 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
 วิทยุในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์อาชีวศึกษา จำนวน 31 แห่ง โดยใช้  
 กลุ่มประชากรจำนวน 759 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกประกอบด้วยผู้บริหารและ  
 สอนจำนวน 89 คน และกลุ่มที่สองประกอบด้วยครูที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว จำนวน 670 คน  
 ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับวิทยุสูงกว่าครูที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว
2. ผลการเปรียบเทียบวิทยุในการปฏิบัติงานของครูที่สอนวิชาชีพ และวิชาสามัญ  
 ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน
3. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ในปี พ.ศ. 2521 ช่างศักดิ์ ยอดกลกิจ (2521 : จ) ได้ทำการวิจัยเรื่องวิทยุ  
 ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีวิทยุในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่  
 ทำหน้าที่สอน เพียงอย่างเดียว
2. ครูที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนราษฎร์ ในสังกัดกองทัพบกส่วนกลางมีวิทยุในการ  
 ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาค
3. สภาพวิทยุในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนราษฎร์ สังกัดกองทัพบก  
 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ในปีเดียวกัน อารี สวรรค์วานิช (2521 : จ - ฉ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
 การศึกษาวิทยุของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครูโรงเรียน  
 ประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 699 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลาง
2. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยที่ทำหน้าที่บริหารและ  
 สอนสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอน เพียงอย่างเดียว
3. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาล จังหวัดสุโขทัยที่ต่างกันในอายุราชการ  
 แตกต่างกัน ครูที่มีอายุราชการมากมีระดับวิทยุในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย
4. วิทยุในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยที่ต่างกันด้านวุฒิทางครู

แตกต่างกับครูที่มีวุฒิค่ามีระดับขวัญสูงกว่าครูที่มีวุฒิสอง ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีขวัญอยู่ในระดับค่าที่ลุด

5. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยที่แตกต่างกันในด้านระดับเงิน เดือนแตกต่างกัน ระดับขวัญจะมีความสัมพันธ์ตามระดับเงิน เดือน

6. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูประจำบาลจังหวัดสุโขทัยในโรงเรียนระดับ 1 และ 2 มีระดับขวัญสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนระดับ 4

ในปี พ.ศ. 2522 จุรีพรหม กมลาศน์ (2522 : ค) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 8 วิทยาเขต โดยแบ่งเป็นส่วนกลาง 4 วิทยาเขต และส่วนภูมิภาค 4 วิทยาเขต จำนวน 690 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกประกอบด้วยอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน จำนวน 219 คน และกลุ่มที่สองประกอบด้วยอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว จำนวน 471 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในส่วนภูมิภาคมีระดับขวัญสูงกว่าอาจารย์ในส่วนกลาง

จะเห็นว่าจากผลการวิจัยที่อ้างถึงชี้ให้เห็นว่า ครูที่ทำหน้าที่บริหารมีส่วนในการกำหนดนโยบายและสอนมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าครูที่ทำหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว นอกจากนั้นมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู เช่น อายุราชการ วุฒิกการศึกษา เงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

ในปี พ.ศ. 2524 ประเสริฐ สุขสีวัฒน์ (2524 : ค) ได้ทำการวิจัยขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง

ครูพลศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลและครูพลศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ รวมทั้งสิ้น 200 คน  
ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนชั้นมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดี
2. ขวัญของครูพลศึกษาโรงเรียนรัฐบาลและครูพลศึกษาโรงเรียนราษฎร์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ในปี พ.ศ. 2525 สุชาติ วิภาสธวัช (2525 : จ) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างผู้สอนในเขตชั้นในและผู้สอนในเขตชั้นนอก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร เขตชั้นในและเขตชั้นนอก รวมทั้งสิ้น 200 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงในด้าน

- ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน
- ความเชื่อมั่นในการบริหารของผู้บังคับบัญชา
- โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
- ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน
- การมีโอกาสได้ร่วมกำหนดนโยบาย
- การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

และมีขวัญอยู่ในระดับต่ำในด้าน

- ความพึงพอใจสภาพการทำงาน
- สวัสดิการในการทำงาน
- การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

2. ขวัญของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในเขต  
ชั้นในและชั้นนอกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ในปี พ.ศ. 2527 ไพฑูรย์ มหิพันธ์ (2527 : ง - จ) ได้ทำการวิจัยขวัญ  
ในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อ  
ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
เพื่อเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต  
อำเภอเมืองกับครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัศึกษานอกเขตอำเภอเมือง และเพื่อ  
เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิงที่สอนในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือรวมทั้งสิ้น 400 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูง

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต  
อำเภอเมืองและครูพลศึกษาที่สอนในโรงเรียนมัศึกษานอกเขตอำเภอเมือง ไม่แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาชายกับครูพลศึกษาหญิงที่สอนในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ในปี พ.ศ. 2530 วิษณุ ไฉยะพิช (2530 : ข - ง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพลศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาใน  
โรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
ครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อเปรียบเทียบขวัญ  
ในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาระหว่างครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนเขต  
อำเภอเมืองกับครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง โดยใช้  
กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน และครูพลศึกษาในโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษาใน 4  
จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 188 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 จังหวัด  
ชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับสูง

2. ความคิด เห็นระหว่างผู้บริหารกับครูพลศึกษา เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน เขตอำเภอเมืองกับครูพลศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนนอกเขตอำเภอเมือง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1971 เบอร์เกธ (Bergeth 1971 : 6293 - A) ได้ทำการวิจัยขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ดาโกตาเหนือ (North Dakota) ใ้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 545 คน โดยพิจารณาปัจจัยที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูใหญ่กับคณะครู ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครู ความพึงพอใจในงานสอน อัตราเงินเดือน เวลาที่ทำการสอน สถานภาพของครูและชุมชนที่ให้ความช่วยเหลือในด้านอุปกรณ์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานจะมีขวัญในการทำงานสูง
2. ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีกับครูใหญ่ ความพึงพอใจในงานสอน มีวัสดุอุปกรณ์ และมีความพึงพอใจที่ชุมชนให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนเป็นอย่างดี ครูจะมีขวัญในการทำงานสูง เช่นเดียวกัน
3. ครูที่ทำการสอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความพึงพอใจในงานสอน และสถานภาพของครู รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอจะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

ในปี ค.ศ. 1973 เบนเดอร์ (Bender 1973 : 3984 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูใหญ่ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ขวัญของครูสูงหรือต่ำ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูด้วยกันรองลงมา

3. อายุและประสบการณ์ในการสอนของครุมีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยของงานวิจัยที่ได้กล่าวมายืนยันได้ว่า อายุประสบการณ์ในการสอนและความแตกต่างของระดับโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของครู และที่สำคัญคือความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูกับครูใหญ่ นับว่ามีอิทธิพลต่อระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก

ในปี ค.ศ. 1974 ไฮเวลล์ (Howell 1974 : 7488 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของคณะครูมักจะสูง เมื่อผู้ใหญ่ยึดหลักการประชาธิปไตย สนับสนุนให้ครูอาจารย์ตัดสินใจและปฏิบัติโดยไม่ด่วนตัดสินใจเสียเอง และได้พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์จะสูง เมื่อครูใหญ่แสดงให้เห็นว่ามีคุณสมบัติในทางวิชาชีพ นับถือค่าและความสำคัญของครูทุกคน ให้ความนับถือและสรรเสริญแก่ผู้ที่สมควรจะได้รับและไม่ลังเลใจที่จะให้ความช่วยเหลือเด็กให้ประสบความสำเร็จ

ในปีเดียวกัน ซาเตนเตส (Satentes 1974 : 3361A - 3362A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 5 ตำบล ในจังหวัดโคตาบาโต (Cotabato) ในฟิลิปปินส์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะพิเศษทางส่วนตัวและสังคมและทาง เศรษฐกิจของครูไม่มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงาน นอกจากในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูและสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการของโรงเรียน
2. ครูที่เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก โดยไม่คำนึงถึงโรงเรียนมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ไม่ได้เลือกอาชีพสอนเป็นอันดับแรก
3. ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นผลผลิตสัมพันธ์ต่อทัศนคติของจิตใจและอารมณ์ของครูที่มีต่อองค์ประกอบของงาน การปรุมนิเทศและการจูงใจจะเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับองค์ประกอบของงาน
4. ครูตามโรงเรียนในตำบลมีความแตกต่างกันในประเด็นที่เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

- ความพึงพอใจในงานสอน
- ความพึงพอใจในเงิน เดือน
- ความสามัคคีระหว่างครู
- สถานภาพของครู
- การได้รับความช่วยเหลือ
- การศึกษาของชุมชน
- ความสามัคคีกับครูใหญ่หรือศึกษานิเทศก์
- เรื่อง เกี่ยวกับหลักสูตร พฤติกรรมของครูใหญ่และศึกษานิเทศก์ที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู

จะเห็นได้ว่านอกจากปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูแล้ว พฤติกรรมของผู้บริหารก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูด้วย

ในปี ค.ศ. 1975 เคมเปอร์ (Kemper 1975 : 5730 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูใหญ่ในโรงเรียนของชาวอเมริกัน เชื้อสายเม็กซิกัน ผลการวิจัยพบว่า

1. มี 3 กรณีที่สำคัญในความพึงพอใจจากการศึกษาครั้งนี้คือ
  - การยอมรับนับถือในความสำเร็จ
  - ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครู
  - ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนักเรียน
2. มีปัจจัย 3 ประการที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงานคือ
  - นโยบายท้องถิ่นและการบริหาร
  - การยอมรับนับถือ
  - สภาพการทำงาน
3. การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนักเรียนนั้นพบว่า มีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจกำกวม

ในปี ค.ศ. 1978 อาร์โนลด์ (Arnold 1978 : 4539 - A) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาในฐานะผู้จัดการหรือใน

ฐานะครูกับขวัญของครูปฏิสัมพันธ์กับครูและปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. ในด้านความสามัคคีของครูและความพอใจในการทำงานของครูนั้น ไม่ว่าครูใหญ่จะอยู่ในฐานะครูหรือฐานะผู้จัดการก็ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญรวมทั้งในด้านปฏิสัมพันธ์ที่ครูใหญ่มีต่อครูและต่อนักเรียนก็เป็นเช่นเดียวกัน

2. ในด้านความพอใจในการทำงานของครู ครูใหญ่ผู้วางอำนาจไม่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญมากกว่าครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจและในด้านการปฏิสัมพันธ์กับครูและเด็กนักเรียนนั้น ครูใหญ่ผู้วางอำนาจและครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

แต่อย่างไรก็ตามครูใหญ่ผู้ไม่วางอำนาจจะก่อให้เกิดความสามัคคีในโรงเรียนมากกว่าและในลักษณะครูใหญ่ทุกประเภทไม่ว่าจะอยู่ในฐานะครู ฐานะผู้จัดการ ผู้วางอำนาจหรือผู้ไม่วางอำนาจจะมีเวลาให้กับครูมากกว่าเด็กนักเรียน

ในปีเดียวกัน บูรณสิงห์ (Buranasing 1978 : 6425 - A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเปิด และมหาวิทยาลัยปิดของประเทศไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 250 คน สุ่มจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิด 125 คน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยปิด 125 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิด และมหาวิทยาลัยปิดมีระดับไม่แตกต่างกัน
  2. ขวัญของอาจารย์ผู้ชายและอาจารย์ผู้หญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
  3. เพศและประสบการณ์สอนไม่มีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
  4. เงินเดือนมีผลต่อระดับขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอย่างมาก
  5. ความแตกต่างของสถาบันที่จบการศึกษามาไม่มีผลต่อขวัญของอาจารย์โดย
- ส่วนรวม แต่มีผลต่อองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในการสอบและการสนับสนุนด้านการศึกษากลับ
6. ระดับขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยกับเกณฑ์ปกติของขวัญของกลุ่มครูในโรงเรียนมัธยมของสหรัฐอเมริกา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ในปี ค.ศ. 1979 ลาทรอป (Lathrop 1979 : 2391 - A) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของครูกับขวัญในการปฏิบัติงาน ผล



การวิเคราะห์ขั้นต้นพบว่า พฤติกรรมการขาดงานและขวัญในการปฏิบัติงานของครูไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญและจากการศึกษาในชั้นต่อมาซึ่งศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับลักษณะต่าง ๆ ของครูพบว่า

1. ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์อันดีต่อครูใหญ่ จะทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างพฤติกรรมการขาดงานและขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่ขาดงานน้อยจะมีระดับขวัญสูงกว่าครูที่ขาดงานมาก
2. เพศ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามปรากฏว่าผู้หญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ชาย เมื่อไม่พิจารณาถึงเรื่องการขาดงาน
3. ระดับชั้นที่สอน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูผู้สอนในระดับประถมมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา
4. อายุมีความสำคัญต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ครูที่มีอายุมากมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย

ในปี ค.ศ. 1981 ออลเรด (Allred 1981 : 4218 - A) ได้ทำการวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญของครูกับแบบของผู้นำในการบริหารงานของครูใหญ่ โดยใช้ประชากร 492 คน ซึ่งเป็นผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะผู้นำแบบผู้ริเริ่มกับผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่น เป็นลักษณะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบเห็นใจผู้อื่นจะทำให้ครูมีระดับขวัญสูงกว่าครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้ริเริ่ม
2. ครูที่มีอายุสูงมีแนวโน้มว่าจะมีขวัญสูงกว่าครูที่มีอายุน้อยกว่า
3. ครูที่สูงอายุมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำแบบริเริ่มมากกว่าแบบเห็นใจผู้อื่น
4. ครูผู้ชายมีแนวโน้มที่จะยอมรับครูใหญ่ที่มีลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบ มากกว่าครูผู้หญิง
5. ระดับขวัญของครูมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่ทำงาน

ในปี ค.ศ. 1982 โกวิน (Gowin 1982 : 1366A - 1367A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอิลลินอยส์ตอนใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปร อิสระที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนชุมชนทางตอนใต้ของรัฐอิลลินอยส์ ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ครูหญิงมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูชาย
2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
4. ความสัมพันธ์กับชุมชนมีผลมากที่สุดต่อองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน
5. ครูในโรงเรียนที่อยู่นอก เมืองหรือชนบทมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ
6. ความขัดแย้งในเรื่องความ เชื่อว่าลัทธิธรรม ขนาดของโรงเรียนและเงินเดือน ไม่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
7. ความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และความไม่เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ในปี ค.ศ. 1986 ซูซาน (Suzanne 1986 : 361A - 362A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐแทนเนสซี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐแทนเนสซี ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องการวัดประกอบด้วยปัจจัยดังนี้คือ ความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงที่สอน เนื้อหาของหลักสูตร สถานะของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวกและการบริการของโรงเรียน ความกดดันของชุมชน โดยการเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูระหว่างเพศ กลุ่มอายุและระดับการศึกษา ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคตะวันตกของรัฐแทนเนสซีไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับผู้บริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 ปี และอายุสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นในเรื่องความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน และเครื่องอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ครูชายมีความคิดเห็นทางด้านบวกมากกว่าครูหญิง
4. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05