

ชวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์เปรียบเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล



นางสุมน ธรรมคินทร์

005996

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต

แผนกวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2522

A Comparative Study of the Morale of
Teachers in Private and Government Schools



Mrs. Sumon Narongintara

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts (Sociology)
Department of Sociology and Anthropology
Graduate School
Chulalongkorn University

1979

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราษฎร์ เปรียบเทียบกับครูโรงเรียน
รัฐบาล

โดย

นาง สุนัน ณรงค์อินทร์

แผนกวิชา

สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาวิชาสังคมวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

Sunana Nong-Intorn

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคิษฐ์ บุณนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

Prasert Prasertประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา สัญญาวิวัฒน์)

M. S. K.กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ประเสริฐ แยมกลิ่นฟุ้ง)

Dr. Yoonกรรมการ

(อาจารย์ พท ไชยเดช)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5. มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

6. มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ

7. มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาตนเอง

8. มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

9. มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ

10. มีความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามส่งให้ครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียนราษฎร์ 4 โรงเรียน และโรงเรียนรัฐบาล 4 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร การเลือกตัวอย่างประชากร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการจับสลากสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีครูมาก สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูน้อย ก็ใช้ประชากรทั้งหมดที่มีอยู่โดยไม่มีการจับสลาก

ผลการวิจัยปรากฏว่า ยอมรับสมมติฐานทุกข้อที่กล่าวไว้ คือ

1. ขวัญของครูโรงเรียนราษฎร์ต่ำกว่าครูโรงเรียนรัฐบาล คือครูโรงเรียนราษฎร์ขวัญสูง 26.5 % ขวัญต่ำ 73.5 % ส่วนครูโรงเรียนรัฐบาลขวัญสูง 57.4 % ขวัญต่ำ 42.6 % และจากผลการวิจัยครูทั้ง 2 ประเภท ครูชายมีขวัญต่ำกว่าครูหญิง

2. ขวัญมีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัย แต่ละปัจจัยมีความสำคัญต่อขวัญของครู เรียงลำดับตามความสำคัญ ดังต่อไปนี้ คือ

ครูโรงเรียนราษฎร์ ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงาน, ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน, สวัสดิการ, โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, ความมั่นคงของงาน, ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร, การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน, การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ครูโรงเรียนรัฐบาล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญเท่ากับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน, นโยบายในการบริหารงาน, ความมั่นคงของงาน, ความสัมพันธ์

กับบุ๋มบังคับบัญชา, สวัสดิการ, ความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน, การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ
โรงเรียน, การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title A Comparative Study of the Morale of Teachers in
Private and Government Schools
Name Mrs. Sumon Narongintara
Thesis Advisor Professor Prasert Yamklinfung
Department Sociology and Anthropology
Academic Year 1978

ABSTRACT

The purpose of this research is to compare morale of teachers in private and government schools and to identify factors influencing it, particularly those arising from limitations in working conditions. Teachers are the most important factor in the success of education. If their morale is high it means that they will be eager to work hard. On the contrary if their morale is low they will be poorly motivated to work. Therefore teachers' morale is very important to education administration and development in many ways. If we ascertain teachers' morale and identify the factors influencing it, we will be able to help education administrators in their implementation of the nation's education development plan.

Teachers in private and government schools work under different conditions. This study aims at finding these different conditions and their impact on the teachers' morale. The findings confirm the general observation that private schools conditions are not conducive to strengthening teachers' morale.

The hypothesis guiding the collection and analysis of data in this study are as follow :

1. There is a difference in the level of morale of private and government school teachers

2. There is a relationship between morale and administrative policies of the schools.

3. There is a relationship between morale and relationship with supervisors.

4. There is a relationship between morale and relationship with fellow teachers.

5. There is a relationship between morale and factors about the schools' welfare measures and facilities.

6. There is a relationship between morale and the schools' policies regarding pay scale, promotion and other financial rewards.

7. There is a relationship between morale and opportunities for professional advancement and self development.

8. There is a relationship between morale and participation in school activities and administration.

9. There is a relationship between morale and sense of occupation security.

10. There is a relationship between morale and the nature of communication of information within the schools.

The data for this thesis were collected by means of questionnaires sent to two groups of teachers, one from four private schools and the other from four government schools in Bangkok. In large schools

random samples of teachers were chosen from the prepared lists by means of casting lots to get the required member while in smaller schools all teachers were included in the sample.

The findings of the research confirm all the hypothesis, that is :

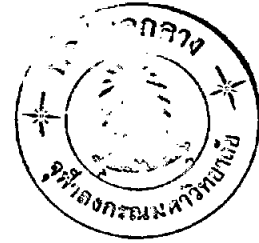
1. The morale of private school teachers is lower than that of the government school teachers, 20.5 % of the former has high morales as compared with 57.4 % of the latter. In both private and government schools, male teachers have lower morale than female teachers.

2. As to the relative importance of different factors influencing morale, in private schools the order of importance are :

administration policies, pay scale, welfare measures, professional advancement, job security, relationship with fellow teachers, relationship with supervisors, internal communication, and participation in administration.

In government schools the influencing factors are in this order :

relationship with fellow teachers and professional advancement (about same importance), administrative policies, job security, relationship with supervisors, welfare measures, pay scale, participation in administration, and internal communication.



กิตติกรรมประกาศ

เมื่อผู้วิจัยตัดสินใจที่จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน-
ราษฎร์เปรี๊ยะเทียบกับครูโรงเรียนรัฐบาล" นั้น ได้รับการสนับสนุนจาก ศาสตราจารย์ประเสริฐ
แย้มกลิ่นฟุ้ง อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ทั้งแก่การแนะแนวทางในการดำเนินการรวบรวมข้อมูล
การวิเคราะห์ปัญหา การตรวจแก้ไข ตลอดจน คุ้มมุกิตติกรรมเป็นล้นพ้น ความสำนึกในพระคุณนี้
เป็นผลให้เกิดปณิธานขึ้นในความรู้สึของผู้วิจัยว่า ถ้ามีโอกาสประกอบอาชีพครูต่อไป ผู้วิจัยจะ
ต้องเป็นครูที่ก่อปรักฎิคุณแห่งความเป็นครูโดยแท้จริง คือ อุทิศแรงกายแรงใจในการให้การ
ศึกษา และมีเมตตากรุณาต่อศิษย์ ดังเช่นที่เคยได้รับจากอาจารย์มาก่อน

งานวิจัยเรื่องนี้จะสำเร็จลุล่วงไม่ได้ หากผู้วิจัยไม่ได้รับการประสิทธิประสาทวิชา
ความรู้ภาคทฤษฎีในค่านั่งคมวิทยา จากคณาจารย์ในภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จึงขอ
แสดงคารวะอย่างสูงต่ออาจารย์ทั้งมวลไว้ ณ ที่นี้

และทั้งนี้ต้องขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัตยญา สัตยญาวิวัฒน์
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา ที่ได้กรุณาเป็นประธานในการสอบตลอดจนช่วย
ตรวจแก้ไข, อาจารย์พา ไชยเดช อาจารย์ใหญ่โรงเรียนอานวยศิลป์พระนคร ที่เข้าร่วม
เป็นกรรมการในการสอบ และกรุณาให้ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนราษฎร์ เป็น
จำนวนมาก ในฐานะที่ได้คลุกคลีกับงานโรงเรียนราษฎร์มาตลอดอายุการทำงานเป็นเวลากว่า
40 ปีแล้ว และขอขอบคุณ อาจารย์วิภา เพ็ชรโปรี ผู้สละเวลาพิมพ์และตรวจทาน ด้วยความ
ตั้งใจดีตลอดมา

สุมน ธรรม์คินทร์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
รายการตารางประกอบ	ญ
บทที่	
1. บทนำ	1
2. ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องในการวิจัยเกี่ยวกับขวัญ	10
3. ระเบียบวิธีวิจัย	38
4. สภาพการบริหารโรงเรียนและภูมิหลังของครู	46
5. ระคับขวัญในการปฏิบัติงานของครู	56
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ	67
7. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ	140
8. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	170
บรรณานุกรม	184
ภาคผนวก ก.	190
ภาคผนวก ข.	207
ประวัติการศึกษา	213



รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม	41
2. อัตราส่วนร้อยละของครูจำแนกตามอายุ	49
3. อัตราส่วนร้อยละของครูจำแนกตามเพศ	50
4. อัตราส่วนร้อยละของครูจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	51
5. อัตราส่วนร้อยละของครูจำแนกตามสถานภาพการสมรส	52
6. อัตราส่วนร้อยละของครูจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน	53
7. อัตราส่วนร้อยละของครูจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม	54
8. อัตราส่วนร้อยละของครูจำแนกตามอาชีพของบิดา	55
9. ความพอใจในงานครูที่ทำอยู่ (อัตราส่วนร้อยละ)	57
10. ความรู้สึกอยากจะเปลี่ยนหรือย้ายที่ทำงานไปเป็นครูโรงเรียนอื่น (อัตราส่วนร้อยละ)	59
11. ระดับขวัญหรือกำลังใจในการทำงานของครู (อัตราส่วนร้อยละ)	60
12. ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูในโรงเรียนที่อยู่ปัจจุบัน (อัตราส่วนร้อยละ)	61
13. ความภาคภูมิใจในอาชีพครู (อัตราส่วนร้อยละ)	62
14. ความรู้สึกอยากจะเปลี่ยนอาชีพจากครูไปทำอาชีพอื่น (อัตราส่วนร้อยละ)	63
15. ระดับขวัญของครู (อัตราส่วนร้อยละ)	64
16. ระดับขวัญของครูจำแนกตามเพศ (อัตราส่วนร้อยละ)	65
17. ความรู้สึกว่าการบริหารงานของโรงเรียนมีการแบ่งงานเป็นหน่วยงานย่อย (อัตราส่วนร้อยละ)	68
18. ความรู้สึกเกี่ยวกับการที่โรงเรียนมีการประชุมครูเพื่อชี้แจงนโยบายของโรงเรียน และอบรมวิธีการสอนทุกภาคการศึกษา (อัตราส่วนร้อยละ)	69
19. ความรู้สึกว่าการบริหารงานของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นที่ถูกใจ (อัตราส่วนร้อยละ)	70
20. ความรู้สึกว่าคุณบังคับให้ทำงานอย่างเต็มเวลา (อัตราส่วนร้อยละ)	71

21. ความรู้สึกว่าการกำหนดควมบุคคลให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ยึดหลักความสามารถเป็นสำคัญ (อัตราส่วนร้อยละ)	73
22. ความรู้สึกว่าการกำหนดควมบุคคลให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน โรงเรียน ยึดหลักคุณวุฒิเป็นสำคัญ (อัตราส่วนร้อยละ)	74
23. ความรู้สึกว่าโรงเรียนสนับสนุนให้ครูเป็นสมาชิกของสมาคมหรือสหพันธ์ต่าง ๆ (อัตราส่วนร้อยละ)	75
24. ความรู้สึกเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานของครู (อัตราส่วนร้อยละ).....	77
25. ความรู้สึกว่าคุณบริหารโรงเรียนและผู้นับตั้งคัมบัญชาให้ความเป็นกันเอง (อัตราส่วนร้อยละ)	78
26. ความรู้สึกว่าคุณตั้งคัมบัญชามักจะกำหนดระเบียบใด ๆ ให้ครูปฏิบัติโดยไม่ขอความเห็น จากครูเสียก่อน (อัตราส่วนร้อยละ)	79
27. ความรู้สึกว่าคุณตั้งคัมบัญชาเป็นคนที่สามารถปรึกษาหารือชี้แจงหรือขอคำแนะนำใน การปฏิบัติงานได้เป็นส่วนทั่ว (อัตราส่วนร้อยละ)	80
28. ความรู้สึกว่าคุณตั้งคัมบัญชากล่าวถึงเพื่อนลูกน้องทันทีเมื่อเห็นว่าทำผิดแม้จะอยู่ต่อหน้า คนจำนวนมาก (อัตราส่วนร้อยละ)	81
29. ความรู้สึกว่าคุณตั้งคัมบัญชาไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์แต่ด้วยเหตุผลที่สมควร เสมอ (อัตราส่วนร้อยละ)	82
30. ความรู้สึกว่าคุณตั้งคัมบัญชาเห็นว่าคนมีความสามารถในการปฏิบัติงาน (อัตราส่วนร้อยละ)	83
31. ความรู้สึกว่าคุณตั้งคัมบัญชาพร้อมที่จะให้ความเข้าใจและรับฟังปัญหาของครู ทั้งใน เรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงาน (อัตราส่วนร้อยละ)	84
32. ความรู้สึกว่าคุณตั้งคัมบัญชาเป็นกันเองและพยายามช่วยส่งเสริมให้ก้าวหน้า (อัตรา ส่วนร้อยละ)	85
33. ความรู้สึกว่าคุณตั้งคัมบัญชาของคนยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้วนำมาปรับปรุง (อัตราส่วนร้อยละ)	86
34. ความรู้สึกว่าเมื่อครูปฏิบัติงานดี ผู้ตั้งคัมบัญชาจะประกาศชมเชยต่อที่ประชุมเสมอ (อัตราส่วนร้อยละ)	87

35. ความรู้สึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับบุพมิงค์มัญญาของครู (อัตราส่วนร้อยละ)	88
36. ความรู้สึกที่ว่าเพื่อนร่วมงานมีการประสานงานกันดีและไม่อิจฉาริษยากัน (อัตราส่วนร้อยละ).....	89
37. ความรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์กันดีกับเพื่อนร่วมงาน (อัตราส่วนร้อยละ)	90
38. ความรู้สึกที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ (อัตราส่วนร้อยละ)	91
39. ความรู้สึกที่ว่าเมื่อได้รับความเดือดร้อนเพื่อนครูให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี (อัตราส่วนร้อยละ)	92
40. ความรู้สึกที่ว่าแม้จะมีการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน แต่ก็มักจะเข้าใจกันได้ในที่ที่สุด (อัตราส่วนร้อยละ)	93
41. ความรู้สึกที่ว่าเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนครูผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่พึงพอใจนัก (อัตราส่วนร้อยละ)	94
42. ความรู้สึกที่ว่าเพื่อนครูเห็นว่าคนเป็นคนที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน (อัตราส่วนร้อยละ)	95
43. ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพัทธ์กับเพื่อนร่วมงาน (อัตราส่วนร้อยละ) ...	96
44. ความรู้สึกที่ว่าโรงเรียนจัดบริการสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูอย่างเพียงพอ (อัตราส่วนร้อยละ)	97
45. ความรู้สึกที่ว่าทางโรงเรียนช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลโดยจ่ายให้อย่างน้อยครั้งหนึ่งเมื่อเจ็บป่วย (อัตราส่วนร้อยละ)	99
46. ความรู้สึกที่ว่าเมื่อครูเดือดร้อนเรื่องการเงิน ทางโรงเรียนมีบริการให้กู้ยืมเงินช่วยแก้ปัญหาโดยให้เสียดอกเบี้ยในอัตราเท่าหรือต่ำกว่าธนาคาร (อัตราส่วนร้อยละ)	100
47. ความรู้สึกที่ว่าโรงเรียนตอบแทนความดีที่ทำงานจนถึงเกษียณอายุโดยให้เงินบำเหน็จหรือให้ความช่วยเหลืออื่น ๆ (อัตราส่วนร้อยละ)	101
48. ความรู้สึกที่ว่าสภาพแวดล้อมในห้องเรียนมีแสงสว่าง อุดหนุน และการถ่ายเทอากาศดี (อัตราส่วนร้อยละ)	102

49. ความรู้สึกว่าห้องเรียนที่ทำการสอนมีความสงบ ไม่มีเสียงรบกวน ทำให้เสียสมาธิในการเรียนการสอน (อัตราส่วนร้อยละ)	103
50. ความรู้สึกว่าคุณสามารถเรียกร้องให้ผู้บังคับบัญชาจัดหาอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นได้เพียงพอ (อัตราส่วนร้อยละ)	104
51. ความรู้สึกว่าโรงเรียนจัดห้องพักรับประทานอาหารได้อย่างเหมาะสมเป็นส่วน (อัตราส่วนร้อยละ)	105
52. ความรู้สึกว่าเครื่องมือหรืออุปกรณ์การสอนที่จำเป็นมีอยู่พร้อมและมีสภาพดี (อัตราส่วนร้อยละ)	106
53. ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ (อัตราส่วนร้อยละ)	107
54. ความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องทำ (อัตราส่วนร้อยละ)	108
55. ความรู้สึกว่าโรงเรียนช่วยหารายได้พิเศษให้ครู (อัตราส่วนร้อยละ)	109
56. ความรู้สึกว่าโรงเรียนให้เงินเดือนตรงตามคุณวุฒิครู (อัตราส่วนร้อยละ)	110
57. ความรู้สึกว่าหากมีความสามารถและผลงานดี ครูมีโอกาสได้ขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น (อัตราส่วนร้อยละ)	111
58. ความรู้สึกว่าการพิจารณาขึ้นเงินเดือนภายในโรงเรียนมักทำให้เกิดความแตกแยกสามัคคีระหว่างครู (อัตราส่วนร้อยละ)	112
59. ความรู้สึกว่าทางโรงเรียนพิจารณาเงินเดือนครูโดยอาศัยระเบียบประวัติในการทำงานของครูอย่างยุติธรรม (อัตราส่วนร้อยละ)	113
60. ความรู้สึกว่าถ้าหากงานเกินกำหนดอาจถูกตัดเงินเดือน (อัตราส่วนร้อยละ)	114
61. ความรู้สึกว่าเมื่อมาทำงานนอกเวลาจะได้เงินค่าล่วงเวลาตามสมควร (อัตราส่วนร้อยละ)	115
62. ความรู้สึกว่าคุณได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเท่าเทียมผู้อื่น (อัตราส่วนร้อยละ)	116
63. ความรู้สึกว่าทางโรงเรียนจะขึ้นเงินเดือนให้ครูอย่างน้อยปีละ 1 ชั้น หากไม่ได้มีความดี (อัตราส่วนร้อยละ)	117

64. ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านความยุติธรรมของอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือน ความเพียงพอของรายได้ (อัตราส่วนร้อยละ)	118
65. ความรู้สึกว่าคุณมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ในการทำงาน ในโรงเรียนที่อยู่ในปัจจุบัน (อัตราส่วนร้อยละ)	119
66. ความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในการทำงานในปัจจุบัน โดยวัดจากตำแหน่ง ที่เป็นอยู่ (อัตราส่วนร้อยละ)	120
67. ความรู้สึกว่าคุณได้รับอนุญาตจากทางโรงเรียนให้ลาศึกษาต่อได้ โดยได้รับเงินเดือน ทุกคนเมื่อถึงเวลา (อัตราส่วนร้อยละ)	121
68. ความรู้สึกว่าคุณทางโรงเรียนจัดส่งครูไปอบรมตามวิชาที่ตนถนัดและออกค่าใช้จ่ายให้ (อัตราส่วนร้อยละ)	122
69. ความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยในด้านโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (อัตราส่วนร้อยละ)	123
70. ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียนเสมอ (อัตราส่วนร้อยละ)	124
71. ความรู้สึกว่าคุณสามารถเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการทำงานต่อผู้บังคับ บัญชาได้ (อัตราส่วนร้อยละ)	125
72. ความรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน สำเร็จลุล่วงได้ดี (อัตราส่วนร้อยละ)	126
73. ความรู้สึกว่าคุณผู้บังคับบัญชาเคยมอบหมายงานบางอย่างให้แก่ท่านทำแทน เนื่องจาก เห็นว่าท่านมีความสามารถ (อัตราส่วนร้อยละ)	127
74. ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน (อัตราส่วนร้อยละ)	128
75. ความรู้สึกว่าคุณมีครูในโรงเรียนขอลาออกอยู่เสมอ (อัตราส่วนร้อยละ)	129
76. ความรู้สึกว่าคุณโรงเรียนที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง (อัตราส่วนร้อยละ)	130
77. ความรู้สึกว่าการพิจารณาผลงานทางวินัยแก่ครูที่ทำความผิดเป็นไปโดยยุติธรรม (อัตราส่วนร้อยละ)	132

78. ความรู้สึกว่ายู้งัย คัมภีร์ชาไม่มีการกลั่นแกล้งครูด้วยเหตุผลส่วนตัว (อัคราส่วนร้อย)	133
79. ความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง (อัคราส่วนร้อย)	134
80. ความรู้สึกว่าภายในโรงเรียนมีวารสารข่าวเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างครูในโรงเรียน (อัคราส่วนร้อย)	135
81. ความรู้สึกว่าในโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อความบันเทิงและสังสรรค์กันระหว่างครู (อัคราส่วนร้อย)	136
82. ความรู้สึกว่าทางโรงเรียนแจ้งข่าวหรือคำสั่งต่าง ๆ โดยการส่งหนังสือเวียน (อัคราส่วนร้อย)	137
83. ความรู้สึกเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน (อัคราส่วนร้อย)	138
84. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านนโยบายและการบริหารงานของครู (อัคราส่วนร้อยของครูที่มีขวัญสูง)	141
85. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านความสัมพันธ์กับยู้งัย คัมภีร์ชา (อัคราส่วนร้อยของครูที่มีขวัญสูง)	143
86. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (อัคราส่วนร้อยของครูที่มีขวัญสูง)	144
87. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านสวัสดิการ (อัคราส่วนร้อยของครูที่มีขวัญสูง)	146
88. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านความยุติธรรมของอัคราเงินเดือน (อัคราส่วนร้อยของครูที่มีขวัญสูง)	149
89. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านความยุติธรรมของอัคราเงินเดือนและการขึ้นเงินเดือนจำแนกตามอายุ (อัคราส่วนร้อยของครูที่มีขวัญสูง)	150
90. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านความยุติธรรมของอัคราเงินเดือนจำแนกตามสถานภาพการสมรส (อัคราส่วนร้อยของครูที่มีขวัญสูง)	152
91. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยค่านความยุติธรรมของอัคราเงินเดือนและการขึ้นเงินเดือนจำแนกตามระดับการศึกษา (อัคราส่วนร้อยของครูที่มีขวัญสูง)	153

92. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยในด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากรของ ครู (อัตราส่วนร้อยละของครูที่มีขวัญสูง)	155
93. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากรของครู จำแนกตามระดับการศึกษา (อัตราส่วนร้อยละของครูที่มีขวัญสูง)	156
94. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากรของ ครูจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน (อัตราส่วนร้อยละของครูที่มีขวัญสูง)	157
95. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครู (อัตรา ส่วนร้อยละของครูที่มีขวัญสูง)	160
96. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพครู (อัตราส่วนร้อยละของ ครูที่มีขวัญสูง)	162
97. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพครู จำแนกตามอายุ (อัตราส่วนร้อยละของครูที่มีขวัญสูง)	164
98. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านความรู้ที่มั่นคงในงานอาชีพจำแนกตาม ระดับการศึกษา (อัตราส่วนร้อยละของครูที่มีขวัญสูง)	165
99. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยในด้านความมั่นคงในอาชีพครู จำแนกตามระยะ เวลาการทำงาน (อัตราส่วนร้อยละของครูที่มีขวัญสูง)	166
100. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน (อัตรา ส่วนร้อยละของครูที่มีขวัญสูง)	168