

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

X	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่า(สถิติอ้างอิง) t – test
F	หมายถึง	ค่า(สถิติอ้างอิง) F – test
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ขนาดของโรงเรียน และเงินเดือน

ตอนที่ 2 นัยยะที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ใน 7 ด้าน คือ

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ด้านการประสมผลลัพธ์การทำงาน
3. ด้านความมีความรับผิดชอบ
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้
5. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน
6. ด้านความประทับใจในการปกคล้องของผู้บังคับบัญชา
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา

**ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามอายุราชการ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ขนาดของโรงเรียน และเงินเดือน**

**ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ขนาดของโรงเรียน และเงินเดือน ดังตารางต่อไปนี้**

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	363	92.60
หญิง	29	7.40
รวม	392	100.00

จากตาราง 3 พนว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ เป็นชาย จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 92.60 รองลงมาเป็นหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 35 - 45 ปี	199	50.80
มากกว่า 45 ปี	193	49.20
รวม	392	100.00

จากตาราง 4 พนว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาเมื่ออายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	289	73.70
สูงกว่าปริญญาตรี	103	26.30
รวม	392	100.00

จากตาราง 5 พนบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 73.70 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 11 ปี	8	2.00
ระหว่าง 11 – 15 ปี	31	7.90
มากกว่า 15 ปี	353	90.10
รวม	392	100.00

จากตาราง 6 พนบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 90.10 รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 และน้อยที่สุดมีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

ประสบการณ์ในการบริหารงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 ปี	81	20.70
ระหว่าง 6 – 15 ปี	132	33.70
มากกว่า 15 ปี	179	45.70
รวม	392	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มากกว่า 15 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 รองลงมา มีประสบการณ์ในการบริหารงาน ระหว่าง 6 – 15 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 และน้อยที่สุด มีประสบการณ์ในการบริหารงาน น้อยกว่า 6 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดเล็ก	175	44.60
ขนาดกลาง	150	38.30
ขนาดใหญ่	67	17.10
รวม	392	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมา เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 และน้อยที่สุด เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,001 บาท	51	13.00
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	158	40.30
มากกว่า 20,000 บาท	183	46.70
รวม	392	100.00

จากตาราง 9 พนักงาน ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมา มีเงินเดือน ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 40.30 และน้อยที่สุด มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล侈คร์

Pibulsongkran Rajabhat University

**ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก**

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ทั้ง 7 ด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	0.47	มาก
2. ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน	3.90	0.49	มาก
3. ด้านการมีความรับผิดชอบ	4.18	0.51	มาก
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้	3.70	0.63	มาก
5. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	4.08	0.54	มาก
6. ด้านความประทับใจในการปกคล้องของ ผู้บังคับบัญชา	3.83	0.67	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.96	0.62	มาก
เฉลี่ย	3.93	0.44	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัย  
ด้านที่ส่งผล 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน และ  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเปี่ยมเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
1. ความรักและภาคภูมิใจที่มีต่อโรงเรียน	4.53	0.62	มากที่สุด
2. ความปลดภัยในโรงเรียน	4.24	0.61	มาก
3. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.03	0.92	ปานกลาง
4. ระบบการทำงานของโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.70	0.72	มาก
5. ความภาคภูมิใจและดีใจที่มีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในแนดี	4.33	0.69	มาก
6. ความสะอาดสวยงามของห้องทำงาน	3.57	0.80	มาก
7. มีแสงสว่างและการระบายอากาศภายในห้องทำงาน	3.81	0.77	มาก
8. ความสะอาดในการประทุมงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.68	0.78	มาก
เฉลี่ย	3.86	0.47	มาก

จากตาราง 11 พนวณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนวณว่าปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ความรักและภาคภูมิใจที่มีต่อโรงเรียนส่วนข้ออื่น ๆ อีก 6 ข้อ เป็นปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมาก ล้วนความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน

ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
1. การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.71	มาก
2. การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.85	0.68	มาก
3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.08	0.65	มาก
4. การได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายกับความสามารถ	3.64	0.70	มาก
5. การทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	3.92	0.63	มาก
6. การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ	3.82	0.60	มาก
7. การยอมรับความพยายามในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.68	มาก
เฉลี่ย	3.90	0.49	มาก

จากการ 12 พนวจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านประสบผลสำเร็จต่อการทำงานในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อเฉลี่ยที่ส่งผล 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่การท่า้งงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและการยอมรับความพยายามในกิจกรรมทางงานของเพื่อนร่วมงาน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลต่อขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน  
ด้านการมีความรับผิดชอบ

ด้านการมีความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
1. ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.27	0.65	มาก
2. ความพยายาม อดทน ต่ออุปสรรคเพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จ	4.28	0.62	มาก
3. ความเข้าใจต่อบทบาท หน้าที่การงานที่ ปฏิบัติอยู่	4.23	0.61	มาก
4. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.64	มาก
5. ความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ	4.14	0.63	มาก
6. ความเสียสละและอุทิศเวลาต่อการปฏิบัติงาน	4.24	0.72	มาก
7. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	4.13	0.66	มาก
เฉลี่ย	4.18	0.51	มาก

จากตาราง 13 พนวณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษาด้านการมีความรับผิดชอบในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนวณปัจจัยที่ส่งผล 3 อันดับแรก ได้แก่ ความพยายาม อดทน ต่ออุปสรรค  
เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนและความเสียสละและอุทิศ<sup>เวลา</sup>ต่อการปฏิบัติงาน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้

ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
1. การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.69	0.84	มาก
2. การได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว	3.57	0.86	มาก
3. มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน	3.87	0.85	มาก
4. การได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.66	0.74	มาก
5. การได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.58	0.93	มาก
6. ความมั่นคงของอาชีพในการรับราชการ	4.26	0.70	มาก
7. ความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว	3.26	1.01	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.70	0.63	มาก

จากตาราง 14 พบร้า ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบร้ามีจํานวนที่สูงผล 3 อันดับแรก ไดแก่ ความมั่นคงของอาชีพในการรับราชการ มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ไดรับเป็นประจำทุกเดือน และการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ส่วนความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน

ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
1. ความเหมาะสมในตำแหน่งงาน	4.14	0.74	มาก
2. การได้รับมอบหมายงานความเหมาะสมกับความสามารถ	3.97	0.71	มาก
3. ความตันด์และความสนใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้กำหนด	4.09	0.66	มาก
4. การมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่น ๆ	4.01	0.66	มาก
5. การได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.71	มาก
6. ความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงาน	4.22	0.64	มาก
7. ความสุขต่อการทำงานในหน้าที่	4.22	0.69	มาก
เฉลี่ย	4.08	0.54	มาก

จากตาราง 15 พนวณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนวณปัจจัยที่ส่งผล 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงาน ความสุขต่อการทำงานในหน้าที่และความเหมาะสมในตำแหน่งงาน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ด้านความประทับใจในการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
1. การมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความ คิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	3.69	0.74	มาก
2. การให้ความเสมอภาค แก่ผู้ร่วมงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.81	0.79	มาก
3. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความ ชั่บของผู้บังคับบัญชา	3.72	0.92	มาก
4. การวางแผนเพื่อนร่วมงานที่ดีและให้ คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชา	3.85	0.77	มาก
5. การวางแผนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่ายและ ปฏิบัติดนเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานอย่าง ผู้บังคับบัญชา	3.94	0.80	มาก
6. การมีเวลาให้เรา และกิริยา มารยาท อ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	3.92	0.86	มาก
การรวมตัวปัญหา กับเพื่อนร่วมงานอย่าง เต็มความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.91	0.77	มาก
เฉลี่ย	3.83	0.67	มาก

จากการ 16 พนวณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษาด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายข้อ  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนวณปัจจัยที่ส่งผล 3 อันดับแรก ได้แก่ การวางแผนเป็นคน  
เปิดเผย เข้าใจง่ายและปฏิบัติดนเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา การมีเวลาให้เราและ  
กิริยา มารยาท อ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจของผู้บังคับบัญชาและการร่วมแก้ปัญหา กับเพื่อน  
ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถของผู้บังคับบัญชา

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน	4.00	0.70	มาก
2. สภาพการในการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้ความก้าวหน้า	4.02	0.73	มาก
3. ความสำนึก ในการมีจุดหมายการทำงานร่วมกันรวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับ	3.93	0.72	มาก
4. การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น	4.06	0.75	มาก
5. สภาพการทำงานไม่แบ่ง派系 แบ่งพวก มีความสนิทสนมกันดี	3.91	0.84	มาก
6. การมีความช่วยเหลือกันและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ	3.91	0.74	มาก
7. บุคลากรในโรงเรียนของห้ามมีความรับและความพึงพอใจซึ่งกันและกัน	3.87	0.77	มาก
เฉลี่ย	3.96	0.62	มาก

จากการ 17 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่ส่งผล 3 อันดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น สภาพการในการทำงานมีการให้โอกาสการให้เกียรติซึ่งกันและกันและให้ความก้าวหน้าและสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ อายุ และภูมิการศึกษา

ตาราง 18 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานฯ ทั้ง 7 ด้าน	เพศ				t-value	Sig		
	ชาย		หญิง					
	X	S.D.	X	S.D.				
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.88	0.46	3.63	0.54	2.75*	.006		
2. ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน	3.91	0.49	3.80	0.52	0.09	.927		
3. ด้านการมีความรับผิดชอบ	4.18	0.50	4.16	0.55	0.15	.882		
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและ รายได้	3.70	0.63	3.68	0.70	0.43	.900		
5. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	4.08	0.54	4.03	0.54	0.47	.639		
6. ด้านความประทับใจในสถานประกอบดิ่งของ ผู้มั่งคับบัญชา	3.83	0.67	3.84	0.71	0.07	.948		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและ ผู้ชี้แจงคําบัญชา	3.96	0.62	3.93	0.58	0.29	.775		
เฉลี่ย	3.93	0.43	3.88	0.50	0.66	.509		

\* p < .05

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ทั้ง 7 ด้านในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารชายมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจมากกว่าผู้บริหารหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	เพศ				t-value	Sig		
	ชาย		หญิง					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความรักและภาคภูมิใจที่มีต่อ โรงเรียน	4.54	0.60	4.31	0.81	1.52	.139		
2. ความปลอดภัยในโรงเรียน	4.25	0.60	4.10	0.67	1.26	.208		
3. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	3.04	0.92	2.93	0.96	0.59	.556		
4. ระบบการทำงานของโรงเรียนมี ความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.72	0.71	3.48	0.83	1.73	.085		
5. ความภาคภูมิใจและศรัทธาที่มีผู้ก่อสร้าง โรงเรียนในแง่ดี	4.35	0.69	4.10	0.67	1.84	.066		
6. ความสะดวกสบายของห้องทำงาน	3.60	0.78	3.10	0.90	3.29*	.001		
7. มีแสงสว่างและภาวะน้ำยาของอากาศ ภายในห้องทำงาน	3.82	0.77	3.59	0.82	1.60	.111		
8. ความสะดวกในการประสานงานกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.70	0.77	3.41	0.87	1.93	.055		
เฉลี่ย	3.88	0.46	3.63	0.54	2.75*	.006		

\* p < .05

จากการ 19 ที่บว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนว่าความสะดวกสบายของ ห้องทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารชายมีระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจมากกว่าผู้บริหารหญิง ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน	เพศ				t-value	Sig		
	ชาย		หญิง					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.70	4.14	0.79	0.65	.519		
2. การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.85	0.68	3.79	0.73	0.46	.643		
3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.09	0.64	4.03	0.73	0.41	.684		
4. การได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายกับความสามารถ	3.64	0.70	3.62	0.82	0.18	.860		
5. การทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	3.92	0.63	3.93	0.75	0.11	.911		
6. การมีความสำนึกรอในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ	3.83	0.60	3.72	0.59	0.91	.366		
7. การยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.69	4.03	0.50	0.60	.547		
เฉลี่ย	3.91	0.49	3.89	0.52	0.09	.927		

\*  $p < .05$

จากการ 20 พนวจว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านการมีความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้านการมีความรับผิดชอบ	เพศ				t-value	Sig		
	ชาย		หญิง					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.26	0.65	4.34	0.61	0.64	.520		
2. ความพยายาม อดทน ต่ออุปสรรค เพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จ	4.28	0.61	4.28	0.70	-0.04	.966		
3. ความเข้าใจต่อนบทบาท หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	4.23	0.61	4.21	0.68	0.23	.817		
4. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.64	3.90	0.67	0.37	.714		
5. ความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.14	0.62	4.14	0.69	-0.00	.999		
6. ความเสียสละและอุทิศเวลาต่อการปฏิบัติงาน	4.24	0.72	4.28	0.75	0.24	.810		
7. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	4.14	0.65	4.00	0.71	1.08	.279		
เฉลี่ย	4.18	0.50	4.16	0.55	0.15	.882		

\*  $P < .05$

จากตาราง 21 พบร่วมกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านการมีความรับผิดชอบในภาพรวมและรายข้อมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้	เพศ				t-value	Sig		
	ชาย		หญิง					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม	3.69	0.84	3.66	0.86	0.22	.823		
2. การได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลใน ครอบครัว	3.57	0.85	3.62	1.01	-0.30	.762		
3. มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับเป็น ประจำทุกเดือน	3.88	0.86	3.79	0.82	0.52	.604		
4. การได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มี ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.66	0.73	3.72	0.88	0.48	.633		
5. การได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงิน เดือนอย่างยุติธรรม	3.58	0.92	3.55	1.09	-0.15	.882		
6. ความมั่นคงของอาชีพในการเข้ามาทำงาน	4.26	0.70	4.24	0.64	0.13	.896		
7. ความเพียงพอของเงินเดือนที่มีพอ รายจ่ายภายในครอบครัว	3.27	1.01	3.21	1.11	0.31	.758		
เฉลี่ย	3.70	0.63	3.68	.70	0.13	.900		

\*P < .05

จากการ 22 พฤติกรรมที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ในภาพรวมและ  
รายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	เพศ				t-value	Sig		
	ชาย		หญิง					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความเหมาะสมในตำแหน่งงาน	4.13	0.75	4.17	0.60	0.28	.780		
2. การได้รับมอบหมายงานตามความ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.98	0.71	3.93	0.75	0.34	.733		
3. ความถันดับและความสนใจในการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้ทำ อยู่	4.09	0.66	4.07	0.65	0.17	.863		
4. การมีความคิด สร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษ อื่น ๆ	4.02	0.65	3.86	0.74	1.28	.203		
5. การได้รับการยกย่องและยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	3.90	0.72	3.83	0.66	0.55	.581		
6. ความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงาน	4.23	0.64	4.17	0.66	0.43	.667		
7. ความสุขจากการทำงานในหน้าที่	4.23	0.69	4.21	0.77	0.14	.887		
เฉลี่ย	4.08	0.54	4.03	0.54	0.47	.639		

\* P < .05

จากการ 23 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	เพศ				t-value	Sig		
	ชาย		หญิง					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	3.70	0.72	3.59	0.95	0.63	.532		
2. การให้ความเสมอภาค แก่ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา	3.82	0.78	3.76	0.91	0.39	.695		
3. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความตีความของผู้บังคับบัญชา	3.72	0.92	3.69	1.00	0.17	.869		
4. การวางแผนเพื่อเตรียมงานที่ดี และให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชา	3.86	0.77	3.79	0.77	0.43	.670		
5. การวางแผนเป็นคนเปิดเผย ให้ไว้ ง่ายและปฏิบัติตามเป้าหมายลง กับ ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา	3.94	0.81	4.00	0.76	0.41	.683		
6. การมีวินัย ไฟแรง และกริยา มากยາพ อ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจของผู้บังคับบัญชา	3.92	0.85	3.97	0.91	0.29	.771		
7. การร่วมแก้ปัญหาภัยเพื่อช่วยงาน อย่างเต็มความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.89	0.78	4.10	0.62	1.45	.149		
เฉลี่ย	3.84	0.67	3.84	0.71	0.07	.948		

\* P < .05

จากตาราง 24 พนวจว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เพศ				t-value	Sig		
	ชาย		หญิง					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังอยู่บนฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน	4.01	0.71	3.93	0.65	0.55	.582		
2. สภาพการในการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้ความก้าวหน้า	4.02	0.74	3.97	0.63	0.40	.689		
3. ความสำนึก ในการมีจุดหมายการทำางานร่วมกันรวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับ	3.93	0.72	3.90	0.77	0.23	.819		
4. การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น	4.06	0.74	4.07	0.80	0.04	.969		
5. สภาพการทำงานไม่แบ่งเพศ แบ่งพื้นที่ มีความสนับสนุนกันดี	3.91	0.84	3.90	0.82	0.11	.911		
6. การมีความช่วยเหลือกันและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การทำงานเสมอ	3.91	0.74	3.93	0.70	0.17	.862		
7. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความรับและความพึงพอใจซึ่งกันและกัน	3.88	0.75	3.79	0.90	0.60	.550		
เฉลี่ย	3.96	0.62	3.93	0.58	0.29	.775		

\*  $P < .05$

จากการ 25 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ด้าน	อายุ				t-value	Sig		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี		มากกว่า 45 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.82	0.51	3.90	0.43	1.61	.108		
2. ด้านการประสบผลสำเร็จต่อ การทำงาน	3.90	0.53	3.90	0.45	0.00	.100		
3. ด้านการมีความรับผิดชอบ	4.17	0.54	4.18	0.47	0.21	.838		
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและ รายได้	3.64	0.68	3.76	0.57	2.00*	.047		
5. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	4.07	0.58	4.09	0.49	0.37	.713		
6. ด้านความประทับใจในการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	3.82	0.72	3.85	0.62	0.31	.755		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.97	0.63	3.94	0.61	0.56	.578		
เฉลี่ย	3.91	0.48	3.95	0.39	0.74	.463		

\*  $p < .05$

จากตาราง 26 พบร่วมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ทั้ง 7 ด้านในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจมากกว่าผู้บริหารอายุระหว่าง 35 – 45 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณุ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	อายุ				t-value	Sig		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี		มากกว่า 45 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความรักและภาคภูมิใจที่มีต่อโรงเรียน	4.49	0.63	4.56	0.60	1.07	.284		
2. ความปลดภัยในโรงเรียน	4.20	0.61	4.28	0.60	1.29	.198		
3. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.02	0.97	3.04	0.87	0.28	.777		
4. ระบบการทำงานของโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.70	0.77	3.70	0.66	0.02	.987		
5. ความภาคภูมิใจและดีใจที่มีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในแง่ดี	4.35	0.71	4.31	0.66	0.52	.606		
6. ความสะดวกสบายของห้องทำงาน	3.46	0.85	3.68	0.72	2.78*	.006		
7. มีแสงสว่างและอากาศเหมาะสมภายในห้องทำงาน	3.77	0.81	3.84	0.74	0.84	.402		
8. ความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.59	0.84	3.78	0.70	2.43*	.016		
เฉลี่ย	3.82	0.51	3.90	0.43	1.61	.108		

\* P < .05

จากตาราง 27 พนวณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณุ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนวณความสะดวกสบายของห้องทำงานและความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณุ กำลังใจมากกว่าผู้บริหารอายุระหว่าง 35 – 45 ปี ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน จำแนกตามอายุ

ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน	อายุ				t-value	Sig		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี		มากกว่า 45 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.77	4.08	0.64	0.59	.553		
2. การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.88	0.70	3.81	0.66	1.04	.301		
3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.09	0.66	4.08	0.63	0.12	.906		
4. การได้รับการอบรมหมายงานซึ่งยาก และท้าทายกับความสามารถ	3.61	0.74	3.68	0.66	1.00	.320		
5. การทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายมีรายละเอียดตามจัดตุ้นประسังค์	3.89	0.69	3.95	0.57	0.92	.359		
6. การมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ	3.85	0.63	3.79	0.57	0.93	.353		
7. กลไกยอมรับความสามารถในกระบวนการของเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.68	3.94	0.67	0.54	.589		
เฉลี่ย	3.90	0.53	3.90	0.45	0.00	1.00		

\* P < .05

จากตาราง 28 พนวจว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ด้านความสามารถการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานในภาพรวมและรายข้อมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านการมีความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

ด้านการมีความรับผิดชอบ	อายุ				t-value	Sig		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี		มากกว่า 45 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.24	0.68	4.30	0.61	0.91	.364		
2. ความพยายาม อุตสาหะ อุปสรรคเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.26	0.64	4.31	0.59	0.79	.429		
3. ความเข้าใจต่องาน หน้าที่การทำงานที่ปฏิบัติอยู่	4.25	0.65	4.22	0.57	0.46	.643		
4. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.94	0.65	3.93	0.64	0.19	.863		
5. ความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.16	0.65	4.11	0.60	0.74	.462		
6. ความเสียสละและยินยอมต่อการปฏิบัติงาน	4.22	0.75	4.27	0.69	0.81	.421		
7. ภาระหนักงานร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเดียวที่	4.13	0.71	4.12	0.60	0.10	.925		
เฉลี่ย	4.17	0.54	4.18	0.47	0.21	.838		

\* P < .05

จากการ 29 พบร้า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ด้านการมีความรับผิดชอบในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บุรหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ จำแนกตามอายุ

ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้	อายุ				t-value	Sig		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี		มากกว่า 45 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.58	0.89	3.80	0.77	2.68*	.008		
2. การได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว	3.57	0.92	3.58	0.79	0.14	.886		
3. มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับ เป็นประจำทุกเดือน	3.81	0.91	3.94	0.79	1.50	.135		
4. การได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.60	0.81	3.72	0.66	1.57	.118		
5. การได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.52	0.97	3.64	0.89	1.27	.204		
6. ความมั่นคงของอาชีพในการรับราชการ	4.25	0.66	4.26	0.70	0.19	.854		
7. ความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว	3.13	1.05	3.40	0.96	2.64*	.009		
เฉลี่ย	3.64	0.68	3.76	0.57	2.00*	.047		

\*  $p < .05$

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บุรหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บุรหารที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจมากกว่าผู้บุรหารที่มีอายุระหว่าง 35 – 45 ปี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุ

ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	อายุ				t-value	Sig		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี		มากกว่า 45 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความเหมาะสมในตำแหน่งงาน	4.10	0.75	4.17	0.73	0.94	.348		
2. การได้รับมอบหมายงานตามความ เหมาะสมกับความสามารถ	3.92	0.74	4.03	0.67	1.41	.159		
3. ความถันดับและความสนใจในการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้ทำ อยู่	4.10	0.70	4.08	0.62	0.19	.850		
4. การมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษ อื่น ๆ	4.06	0.70	3.97	0.62	1.30	.196		
5. การได้รับการยกย่องและยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	3.86	0.72	3.93	0.70	0.95	.342		
6. ความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงาน	4.21	0.68	4.24	0.61	0.50	.620		
7. ความต้องการการทำงานในหน้าที่	4.24	0.74	4.21	0.64	0.48	.629		
เฉลี่ย	4.07	0.58	4.09	0.49	0.37	.713		

\*P < .05

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามอายุด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในภาพรวมและรายข้อไม่เด็กต่างกัน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านความประทับใจในการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	อายุ				t-value	Sig		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี		มากกว่า 45 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	3.67	0.79	3.72	0.69	0.62	.534		
2. การให้ความเสมอภาค แก่ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา	3.80	0.85	3.83	0.72	0.38	.705		
3. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความต่ความชอบของผู้บังคับบัญชา	3.70	0.98	3.74	0.86	0.40	.689		
4. การวางแผนเพื่อร่วมงานที่ดี และให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชา	3.83	0.81	3.88	0.73	0.60	.552		
5. การวางแผนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่ายและปฏิบัติตามเป้าหมาย กับผู้ร่วมงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.94	0.86	3.94	0.74	0.09	.932		
6. การมีเวลาเพื่อเราะและภริยา มารยาท อ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจของผู้บังคับบัญชา	3.88	0.94	3.96	0.76	0.86	.391		
7. การร่วมแก้ปัญหากรณีเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.94	0.79	3.87	0.74	1.03	.305		
เฉลี่ย	3.82	0.72	3.85	0.62	0.31	.755		

\*P < .05

จากการ 32 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายชื่อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	อายุ				t-value	Sig		
	ระหว่าง 35 – 45 ปี		มากกว่า 45 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังอยู่บนฐานแห่งความเครือชี้งกันและกัน	4.02	0.69	3.98	0.71	0.43*	.666		
2. สภาพการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติชี้งกันและกัน และให้ความก้าวหน้า	4.03	0.74	4.01	0.73	0.34	.736		
3. ความสำนึก ในการมีส่วนร่วมกันรวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับ	3.96	0.77	3.89	0.67	1.08	.279		
4. การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น	4.09	0.78	4.04	0.71	0.58	.560		
5. สภาพการทำงานไม่แบ่ง派別 เผื่อง派別 หรือความสนใจกันติด	3.92	0.85	3.91	0.83	0.15	.880		
6. อาการมีความช่วยเหลือกันและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ	3.90	0.78	3.92	0.69	0.24	.813		
7. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความรับและความพึงพอใจชี้งกันและกัน	3.91	0.78	3.84	0.75	0.91	.365		
เฉลี่ย	3.98	0.63	3.94	0.61	0.56	.578		

\*P < .05

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ในภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ด้าน	วุฒิการศึกษา				t-value	Sig		
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.85	0.46	3.90	0.51	0.92	.358		
2. ด้านการประเมินผลสำเร็จต่อการทำงาน	3.88	0.47	3.97	0.53	1.54	.124		
3. ด้านการมีความรับผิดชอบ	4.16	0.48	4.22	0.58	0.91	.363		
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้	3.68	0.62	3.75	0.67	0.94	.350		
5. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	4.04	0.51	4.20	0.58	2.46*	.015		
6. ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.84	0.65	3.83	0.73	0.04	.967		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.97	0.59	3.92	0.70	0.68	.499		
เฉลี่ย	3.92	0.42	3.97	0.49	1.04	.298		

\*  $p < .05$

จากตาราง 34 พนวณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้ง 7 ด้านในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พนวณด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 35 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	วุฒิการศึกษา				t-value	Sig		
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความรักและภาคภูมิใจที่มีต่อโรงเรียน	4.52	0.63	4.53	0.59	0.16	.872		
2. ความปลดปล่อยในโรงเรียน	4.26	0.62	4.19	0.56	0.93	.352		
3. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.99	0.89	3.13	0.99	1.26	.208		
4. ระบบการทำงานของโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.67	0.73	3.79	0.70	1.36	.176		
5. ความภาคภูมิใจและดีใจที่มีผู้กล่าวถึงโรงเรียนในแนวดี	4.33	0.68	4.34	0.72	0.18	.854		
6. ความสะดวกสบายของห้องทำงาน	3.55	0.76	3.61	0.90	0.62	.536		
7. มีแสงสว่างและการระบายอากาศภายในห้องทำงาน	3.79	0.76	3.86	0.82	0.89	.376		
8. ความสะดวกในการไปรษณานิยมงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.67	0.79	3.72	0.76	0.57	.572		
เฉลี่ย	3.85	0.46	3.90	0.51	0.92	.358		

\*P < .05

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บุริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน	วุฒิการศึกษา				t-value	Sig		
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี					
	X	S.D.	X	S.D.				
1. การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.68	4.00	0.79	0.94	.350		
2. การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.85	0.66	3.83	0.73	0.25	.800		
3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.03	0.64	4.21	0.65	2.41*	.017		
4. การได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายกับความสามารถ	3.59	0.67	3.80	0.77	2.59*	.010		
5. การทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามที่ตั้งประสงค์	3.89	0.61	4.01	0.69	1.71	.089		
6. การมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ	3.79	0.61	3.91	0.58	1.84	.068		
การยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.67	4.01	0.69	0.84	.402		
เฉลี่ย	3.88	0.47	3.97	0.53	1.54	.124		

\* p < .05

จากการ 36 พบร่วมกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บุริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และการได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายกับความสามารถแต่ก็ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บุริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจมากกว่าผู้บุริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 37 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อวัญญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านการมีความรับผิดชอบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านการมีความรับผิดชอบ	วุฒิการศึกษา				t-value	Sig		
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี					
	X	S.D.	X	S.D.				
1. ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.27	0.62	4.27	0.72	0.03	.979		
2. ความพยายาม ออดทาน ต่ออุปสรรค เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.26	0.60	4.33	0.68	0.95	.344		
3. ความเข้าใจต่องานมาก หน้าที่การงานที่ปฏิบัติตอยู่	4.21	0.58	4.29	0.68	1.06	.289		
4. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.93	0.61	3.97	0.73	0.59	.557		
5. ความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.10	0.61	4.23	0.66	1.73	.084		
6. ความเสียสละและอภิเษกเวลาต่อการปฏิบัติงาน	4.22	0.70	4.30	0.78	0.92	.358		
7. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	4.13	0.63	4.11	0.73	0.37	.710		
เฉลี่ย	4.16	0.48	4.22	0.58	0.91	.363		

\* p < .05

จากตาราง 37 能看出 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัญญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีความรับผิดชอบในภาพรวมและรายข้อ  
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 38 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้	วุฒิการศึกษา				t-value	Sig		
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.69	0.83	3.68	0.87	0.13	.898		
2. การได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว	3.55	0.82	3.64	0.96	0.92	.360		
3. มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับ เป็นประจำทุกเดือน	3.86	0.85	3.91	0.86	0.56	.579		
4. การได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มี ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.63	0.74	3.76	0.76	1.54	.125		
5. การได้รับการพิจารณาการ เสื่อม化 เงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.58	0.95	3.56	0.89	0.17	.865		
6. ความมั่นคงของ자己ใน การ รับราชการ	4.27	0.69	4.23	0.70	0.42	.676		
7. ความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อ ภาระจ่ายภาษีในครอบครัว	3.19	1.01	3.46	1.02	2.27*	.024		
เฉลี่ย	3.68	0.62	3.75	0.67	0.94	.350		

\* P < .05

จากตาราง 38 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ใน ภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่าย ภายในครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 39 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	วุฒิการศึกษา				t-value	Sig		
	ปริญญาตรี		สูงกว่าวิทยุศาสตร์					
	X	S.D.	X	S.D.				
1. ความเหมาะสมในตำแหน่งงาน	4.10	0.74	4.23	0.76	1.56	.120		
2. การได้รับมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.92	0.68	4.13	0.78	2.54*	.011		
3. ความภันดและความสนใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้ทำอยู่	4.05	0.65	4.20	0.68	2.02*	.045		
4. การมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่น ๆ	3.97	0.65	4.14	0.69	2.21*	.027		
5. การได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.71	4.00	0.70	1.71	.088		
6. ความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงาน	4.18	0.63	4.34	0.66	2.18*	.030		
7. ความสุขจากการทำงานในหน้าที่	4.18	0.68	4.34	0.74	1.97*	.049		
เฉลี่ย	4.04	0.51	4.20	0.58	2.46*	.015		

\*p < .05

จากตาราง 39 พนักงานที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้รับมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความภันดและความสนใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้ทำอยู่ การมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่น ๆ ความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงานและความสุขจากการทำงานในหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าวิทยุศาสตร์ มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 40 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านความประทับใจในการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	วุฒิการศึกษา				t-value	Sig		
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี					
	X	S.D.	X	S.D.				
1. การมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	3.67	0.72	3.74	0.82	0.74	.460		
2. การให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา	3.79	0.77	3.89	0.84	1.20	.233		
3. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความต้องการของผู้บังคับบัญชา	3.71	0.92	3.73	0.93	0.15	.885		
4. การวางแผนเพื่อรองรับภาระของผู้บังคับบัญชา	3.86	0.76	3.85	0.81	0.04	.972		
5. การวางแผนเป็นคณิตคณิตและประเมินภาระของผู้บังคับบัญชา	3.95	0.80	3.91	0.81	0.42	.673		
6. การมีเวลาเพียงพอและกริยากระทำการอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ล้าหลัง ไม่ลืมตัว ไม่หักดิบ ไม่ลาก่อน ไม่ลากหลัง	3.95	0.84	3.84	0.90	1.05	.293		
7. การร่วมแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติอย่างเต็มความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.92	0.75	3.85	0.81	0.79	.430		
เฉลี่ย	3.84	0.65	3.83	0.73	0.42	.967		

\* P < .05

จากการ 40 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 41 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	วุฒิการศึกษา				t-value	Sig		
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี					
	X	S.D.	X	S.D.				
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังอยู่บนฐานแห่งความเคารพชึ้นกันและกัน	4.03	0.68	3.92	0.75	1.31	.191		
2. สภาพการการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติชึ้นกันและกัน และให้ความก้าวหน้า	4.04	0.71	3.96	0.78	0.92	.360		
3. ความสำนึก ในการมีจุดหมายการทำงานร่วมกันรวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับ	3.93	0.70	3.91	0.77	0.22	.826		
4. การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น	4.09	0.73	4.00	0.79	1.01	.313		
5. สภาพการทำงานไม่เบี่ยงบรรคร แบ่ง派系 มีความอ่อนน้อมกันดี	3.92	0.82	3.90	0.88	0.15	.884		
6. กองมีความเชื่อว่าyle เหลือกันและแนะนำกันในเรื่องหน้าที่การทำงานเสมอ	3.92	0.70	3.87	0.85	0.55	.582		
7. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีทางรับและความพึงพอใจชึ้นกันและกัน	3.87	0.75	3.88	0.81	0.13	.896		
เฉลี่ย	3.97	0.59	3.92	0.70	0.68	.499		

\* p < .05

จากการ 41 พนวจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามอายุราชการ ประสบการณ์ในการบริหารงาน ขนาดของโรงเรียน และเงินเดือน และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา**

**ตาราง 42 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามอายุราชการ**

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	1.35 72.98	2 389	0.675 0.188	3.60*	0.028
รวม	74.33	391			

\*  $p < .05$

จากตาราง 42 พนวณ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 7 ด้านในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 43 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวม ทั้ง 7 ด้าน เป็นรายด้านจำแนกตามอายุราชการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ						F	Sig		
	น้อยกว่า 11 ปี		ระหว่าง 11 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.55	0.49	3.75	0.61	3.88	0.46	2.84	.060		
2. ด้านการประสานผลสำเร็จ ต่อการทำงาน	3.96	0.37	3.82	0.58	3.91	0.48	0.50	.610		
3. ด้านการมีความ รับผิดชอบ	4.00	0.40	4.11	0.53	4.19	0.51	0.81	.446		
4. ด้านความมั่นคงใน การทำงานและรายได้	3.09	0.80	3.51	0.59	3.73	0.62	5.64*	.004		
5. ด้านความพึงพอใจ ในตำแหน่งงาน	3.66	0.60	3.95	0.55	4.10	0.58	3.67	.026		
6. ด้านความประทับใจ ในการปกครองของ ผู้บังคับบัญชา	3.27	1.00	3.75	0.66	3.86	0.66	3.32*	.037		
7. ด้านความล้มเหลวระหว่าง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับ บัญชา	3.63	0.52	3.88	0.61	3.97	0.62	1.50	.224		
เฉลี่ย	3.69	0.41	3.82	0.51	3.95	0.43	3.60*	.028		

\* p < .05

จากตาราง 43 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการค่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ ด้านความพึงพอใจ ในตำแหน่งงานและด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี และน้อยกว่า 11 ปี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 44 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายข้อ  
จำแนกตามอายุราชการ

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	อายุราชการ						F	Sig		
	น้อยกว่า 11 ปี		ระหว่าง 11 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความรักและภาคภูมิใจ ที่มีต่อโรงเรียน	4.13	1.13	4.29	0.59	4.56	0.60	4.40*	.013		
2. ความปลดปล่อยใน โรงเรียน	4.00	0.76	4.16	0.58	4.25	0.60	0.96	.384		
3. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	2.75	0.46	3.00	1.10	3.04	0.91	0.40	.674		
4. ระบบการทำงานของ โรงเรียนมีความเป็น ระเบียบเรียบร้อย	3.75	0.71	3.52	1.09	3.72	0.68	1.16	.314		
5. ความภาคภูมิใจและดี ใจที่มีผู้กล้าทึ่ง โรงเรียนไม่แห้งดี	4.50	0.76	4.39	0.72	4.32	0.68	0.39	.679		
6. ความสะดวกสบายของ ห้องทำงาน	2.75	0.89	3.42	1.03	3.60	0.76	5.10*	.006		
7. มีแสงสว่างและควา ระบาย อากาศภายใน ห้องทำงาน	3.25	0.71	3.74	0.86	3.82	0.76	2.29	.102		
8. ความสะดวกในการ ประสานงานกับหน่วย งานที่เกี่ยวข้อง	3.25	1.04	3.48	0.96	3.71	0.75	2.45	.087		
เฉลี่ย	3.55	0.49	3.75	0.61	3.88	0.46	2.84	.060		

\*  $p < .05$

จากการ 44 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พนักงานรักและภาคภูมิใจที่มีต่อโรงเรียนและความสัมภាយของห้องทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปีและน้อยกว่า 11 ปี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 45 และตาราง 46

ตาราง 45 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในภาพรวมด้านของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความรักและภาคภูมิใจที่มีต่อโรงเรียน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	X	น้อยกว่า	ระหว่าง	มากกว่า
		11 ปี	11 – 15 ปี	15 ปี
น้อยกว่า 11 ปี	4.13	4.13	0.16	0.43
ระหว่าง 11 – 15 ปี	4.29	-	-	0.27*
มากกว่า 15 ปี	4.56	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 45 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม เกี่ยวกับความรักและภาคภูมิใจที่มีต่อโรงเรียนน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 46 การเปรียบเทียบรายคุ้มครองความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความสะดวกสนใจของห้องทำงาน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ		น้อยกว่า 11 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	2.75	3.42	3.60
น้อยกว่า 11 ปี	2.75	-	0.67	0.85*
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.42	-	-	0.18
มากกว่า 15 ปี	3.60	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง 46 พนบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับความสะดวกสนใจของห้องทำงานน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 47 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานเป็นรายข้อ  
จำแนกตามอายุราชการ

ด้านการประสบผลสำเร็จ ต่อการทำงาน	อายุราชการ						F	Sig		
	น้อยกว่า 11 ปี		ระหว่าง 11 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.71	4.03	0.91	4.05	0.69	0.32	.728		
2. การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.00	0.76	3.84	0.86	3.85	0.66	0.20	.817		
3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.00	0.76	4.13	0.67	4.08	0.64	0.15	.862		
4. การได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทาย กับความสามารถของตน	3.75	0.89	3.42	0.85	3.66	0.69	1.77	.173		
5. การทำงานที่รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	4.13	0.83	3.71	0.74	3.93	0.62	2.20	.113		
6. การมีความตื่นตัวในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ	3.50	0.53	3.81	0.54	3.83	0.61	1.19	.306		
7. การยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.64	3.84	0.64	3.97	0.68	0.77	.465		
เฉลี่ย	3.97	0.37	3.83	0.58	3.91	0.48	0.50	.610		

\*  $p < .05$

จากการ 47 ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 48 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบ เป็นรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ

ด้านการมีความรับผิดชอบ	อายุราชการ						F	Sig		
	น้อยกว่า 11 ปี		ระหว่าง 11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน	3.88	0.64	4.16	0.73	4.29	0.64	2.10	.124		
2. ความพยายาม ออดทาน ต่ออุปสรรคเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.25	0.46	4.19	0.60	4.29	0.62	.349	.706		
3. ความเข้าใจต่อบทบาท หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	3.88	0.35	4.13	0.62	4.25	0.61	1.96	.143		
4. เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.00	0.53	3.87	0.67	3.94	0.65	0.22	.806		
5. ความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.00	0.76	4.00	0.63	4.15	0.63	1.04	.355		
6. ความเสียสละและอุทิศ เวลาต่อการปฏิบัติงาน	4.13	0.83	4.19	0.70	4.25	0.72	0.21	.813		
7. การให้ความร่วมมือในภาระปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	3.88	0.35	4.23	0.62	4.12	0.67	0.94	.393		
รวม	4.00	0.40	4.11	0.53	4.18	0.51	0.81	.446		

\* p < .05

จากการ 48 ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความรับผิดชอบ ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ เป็นรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้	อายุราชการ						F	Sig		
	น้อยกว่า 11 ปี		ระหว่าง 11 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. การได้รับค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงาน อย่างยุติธรรม	2.38	1.06	3.39	0.76	3.75	0.81	13.36*	.000		
2. การได้รับสวัสดิการ ครอบคลุมถึงบุคคลใน ครอบครัว	3.13	1.25	3.45	0.77	3.59	0.86	1.51	.222		
3. มีความมั่นคงต่อเงิน เดือนที่ได้รับเป็น ประจำทุกเดือน	3.38	1.19	3.55	0.81	3.91	0.84	4.03*	.019		
4. การได้รับการพัฒนา และส่งเสริมให้มีความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.50	0.93	3.55	0.85	3.67	0.73	0.60	.550		
5. การได้รับการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรม	2.63	1.41	3.65	0.75	3.59	0.93	4.38*	.013		
6. ความมั่นคงของยศภาพ ใน การรับราชการ	3.88	0.64	4.23	0.72	4.27	0.69	1.29	.275		
7. ความเพียงพอของ เงินเดือนที่มีต่อ รายจ่ายภายใน ครอบครัว	2.75	1.39	2.77	0.92	3.32	1.00	5.24*	.006		
เฉลี่ย	3.09	0.80	3.51	0.59	3.73	0.62	5.64*	.004		

\* p < .05

จากการ 49 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือนและความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี และน้อยกว่า 11 ปี สำหรับการได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ผู้บริหารที่มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี และอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายครุ ตามวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 50 - 53

ตาราง 50 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ		น้อยกว่า	ระหว่าง	มากกว่า
	X	11 ปี	11 – 15 ปี	15 ปี
น้อยกว่า 11 ปี	2.38	2.38	3.39	3.75
ระหว่าง 11 – 15 ปี			1.01*	1.37*
มากกว่า 15 ปี	3.39	-	-	.36
	3.75	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 50 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม น้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี และผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 51 การเปรียบเทียบรายคุณภาพความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับมีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ		น้อยกว่า	ระหว่าง	มากกว่า
	11 ปี	11 – 15 ปี	15 ปี	
	$\bar{X}$	3.38	3.55	3.91
น้อยกว่า 11 ปี	3.38	-	0.17	0.53
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.55	-	-	0.36*
มากกว่า 15 ปี	3.91	-	-	

\*  $p < .05$

จากการ 51 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับมีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือนน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 52 การเปรียบเทียบรายคุ้มครองความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้เกี่ยวกับการได้รับการ  
พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ		น้อยกว่า 11 ปี	มากกว่า 15 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี
	$\bar{X}$	2.63	3.59	3.65
น้อยกว่า 11 ปี	2.63	-	0.96*	1.02*
มากกว่า 15 ปี	3.65	-	-	-
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.59	-	-	0.06

\*  $p < .05$

จากตาราง 52 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ เกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม น้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี และผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 53 การเปรียบเทียบรายคุ้มครองความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้ เกี่ยวกับความเพียงพอ ของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ		น้อยกว่า 11 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	2.75	2.77	3.32
น้อยกว่า 11 ปี	2.75	-	0.02	0.57
ระหว่าง 11 – 15 ปี	2.77	-	-	0.55*
มากกว่า 15 ปี	3.32	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง 53 พนบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี มีระดับของปัจจัย ที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับความ เพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัวเมื่อเทียบกับผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 54 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน เป็นรายข้อ  
จำแนกตามอายุราชการ

ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	อายุราชการ						F	Sig		
	น้อยกว่า 11 ปี		ระหว่าง 11 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความเหมาะสมในตำแหน่งงาน	3.63	0.92	4.00	0.73	4.16	0.74	2.60	.076		
2. การได้รับมอบหมายงาน ตามความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.38	0.74	3.97	0.66	3.99	0.71	2.94	0.54		
3. ความตัดและความสนใจ ในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งงานที่ได้ทำอยู่	4.00	0.76	3.84	0.69	4.11	0.65	2.57	.078		
4. การมีความคิด หรือสร้าง สรรค์ในการปฏิบัติงาน ประจำตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	3.63	0.74	4.06	0.68	4.02	0.66	1.48	.229		
5. การได้รับการยกย่องและ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.76	3.68	0.75	3.93	0.70	3.05*	.048		
6. ความมั่นใจและเชื่อมั่นใน การทำงาน	3.88	0.83	4.06	0.68	4.24	0.63	2.31	.101		
7. ความสุขต่อการทำงานใน หน้าที่	3.63	0.92	4.03	0.66	4.25	0.68	4.60*	.011		
เฉลี่ย	3.66	0.60	3.95	0.55	4.10	0.53	3.67*	.026		

\*  $p < .05$

จากการ 54 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความสุขต่อการทำงานในหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี และน้อยกว่า 11 ปี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน



ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย เป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเพ็ ประกัญผลดังตาราง 55 – 56

ตาราง 55 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้นตอน กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน เกี่ยวกับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ		น้อยกว่า 11 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	X	3.50	3.68	3.83
น้อยกว่า 11 ปี	3.50	-	.18	.43
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.68	-	-	.25*
มากกว่า 15 ปี	3.93	-	-	-

\* p < .05

จากการ 55 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้นตอน กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 56 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้นตอน กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน เกี่ยวกับความสุขต่อการทำงาน ทำางานในหน้าที่ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ		น้อยกว่า 11 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	X	3.63	4.03	4.25
น้อยกว่า 11 ปี	3.63	-	.40	.62*
ระหว่าง 11 – 15 ปี	4.03	-	-	.22
มากกว่า 15 ปี	4.25	-	-	-

\* p < .05

จากการ 56 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้นตอน กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับความสุขต่อการทำงาน ในหน้าที่น้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 57 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด สำหรับการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ  
จำแนกตามอายุราชการ

ด้านความประทับใจในการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	อายุราชการ						F	Sig		
	น้อยกว่า 11 ปี		ระหว่าง 11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา	3.38	0.74	3.32	0.87	3.73	0.72	5.16*	.006		
2. การให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา	3.25	1.16	3.74	0.73	3.83	0.78	2.31	.101		
3. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา	3.00	1.51	3.65	0.80	3.74	0.91	2.65	.072		
4. การวางแผนเพื่อนร่วมงานที่ดี และให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชา	3.38	0.92	3.74	0.82	3.87	0.76	1.97	.140		
5. การวางแผนเป็นแผนเปิดเผย เข้าใจง่ายและปฏิบัติดูเป็นกันเอง กับผู้ร่วมงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.25	1.16	3.87	0.72	3.96	0.80	3.26*	.040		
6. การมีวิชาไฟแรง และริบ มารยาท อ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่ewart สำนักงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.13	1.46	3.94	0.85	3.94	0.83	3.58*	.029		
7. การร่วมแก้ไขหากับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถของ ผู้บังคับบัญชา	3.50	0.76	3.97	0.71	3.91	0.77	1.23	.294		
เฉลี่ย	3.27	1.01	3.75	0.66	3.85	0.66	3.32*	.037		

\* p < .05

จากการ 57 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณย์กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความประทับใจในการปกคล้องของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการวางแผนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติดูเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชาและการมีเวลาไฟเราะและกิริยาสามารถ อ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณย์กำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี และระหว่าง 11 – 15 ปี สำหรับการมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณย์กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี แต่มีระดับของปัจจัยมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเพ็ประกฏผลดังตาราง 58 - 60

ตาราง 58 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของบัจจัยที่ส่งผลต่อวัณย์กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความประทับใจในการปกคล้องของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา  
จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	$\bar{X}$	ระหว่าง	น้อยกว่า 11 ปี	มากกว่า 15 ปี
		11 – 15 ปี		
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.32	3.32	3.38	3.73
น้อยกว่า 11 ปี	3.38	-	0.06	0.35
มากกว่า 15 ปี	3.73	-	-	0.41*

\*  $p < .05$

จากการ 58 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณย์กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความประทับใจในการปกคล้องของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาอยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี แต่มากกว่าอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี

ตาราง 59 การเปรียบเทียบรายคุณภาพและความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการวางแผนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่ายและปฏิบัติตามเป็นกันเอง กับผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ		น้อยกว่า 11 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	3.25	3.87	3.96
น้อยกว่า 11 ปี	3.25	-	0.62	0.71*
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.87	-	-	0.09
มากกว่า 15 ปี	3.96	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง 59 พนวจ ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการวางแผนเป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่ายและปฏิบัติตามเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 60 การเปรียบเทียบรายคุณภาพและความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการมีเวลาให้เราและกริยา มารยาท อ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ		น้อยกว่า 11 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	$\bar{X}$	3.13	3.94	3.94
น้อยกว่า 11 ปี	3.13	-	0.81	0.81*
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.94	-	-	0.00
มากกว่า 15 ปี	3.94	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 60 พนวจ ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการเมืองฯเพื่อประโยชน์และภารกิจฯ มากยิ่ง อ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจของผู้บังคับบัญชาต่ำกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 61 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นรายข้อ จำแนกตามอายุราชการ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	อายุราชการ						Sig	
	น้อยกว่า 11 ปี		ระหว่าง 11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ด้วยอุบัติเหตุและกัน ความเครียดซึ่งกันและกัน	3.50	0.53	3.87	0.76	4.02	0.69	2.77 .064	
2. สภาพการทำงานมีการให้ โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้ความก้าวหน้า	3.50	0.53	3.81	0.79	4.05	0.72	3.66* .027	
3. ความสามารถในการทำงานมาก การทำงานร่วมกันรวมทั้งผล ประโยชน์ที่ได้รับ	3.63	0.74	3.87	0.72	3.94	0.72	0.84 .435	
4. การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความ คิดเห็น	3.50	1.20	4.16	0.73	4.07	0.73	2.58 .077	
5. สภาพการทำงานไม่แบ่ง พื้นที่ แบ่งพาก มีความสุนทรีย์ สนับสนุนดี	3.63	0.92	3.97	0.80	3.92	0.84	.537 .585	
6. การมีความช่วยเหลือกันและแนะนำ พี่น้องในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ	3.63	0.52	3.77	0.67	3.93	0.75	1.21 .299	
7. บุคลิกการในโรงเรียนของท่าน มีความรับและความพึงพอใจ ซึ่งกันและกัน	4.00	0.93	3.71	0.82	3.89	0.76	0.87 .419	
เฉลี่ย	3.63	0.52	3.88	0.61	3.97	0.62	1.50 .224	

\* p < .05

จากการ 61 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสภาพการในการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกันและให้ความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญ กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเพ็ประกูผลดังตาราง 62

ตาราง 62 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับสภาพการในการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้ความก้าวหน้า จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	X	น้อยกว่า		มากกว่า
		11 ปี	ระหว่าง 11 – 15 ปี	
น้อยกว่า 11 ปี	3.50	-	.31	.55*
ระหว่าง 11 – 15 ปี	3.81	-	-	.24
มากกว่า 15 ปี	4.05	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 62 พบว่า ผู้บริหารที่มีอายุราชการน้อยกว่า 11 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสภาพการในการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกันและให้ความก้าวหน้าน้อยกว่าผู้บริหารที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี

ตาราง 63 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เป็นรายด้าน  
จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการบริหารงาน						F	Sig		
	น้อยกว่า 6 ปี		ระหว่าง 6 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.80	0.53	3.85	0.50	3.90	0.43	1.17	.312		
2. ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน	3.91	0.47	3.94	0.53	3.87	0.46	0.80	.450		
3. ด้านการมีความรับผิดชอบ	4.12	0.48	4.23	0.54	4.16	0.49	1.32	.268		
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้	3.64	0.65	3.71	0.71	3.71	0.56	0.39	.677		
5. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.98	0.54	4.12	0.58	4.09	0.50	1.72	.180		
6. ด้านความประทับใจในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.81	0.64	3.86	0.73	3.88	0.64	0.21	.815		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.94	0.55	3.98	0.72	3.95	0.57	0.11	.897		
เฉลี่ย	3.89	0.42	3.95	0.49	3.93	0.40	0.64	.529		

\*  $p < .05$

จากตาราง 63 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้านในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 64 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสบการณ์ในการบริหารงาน						F	Sig		
	น้อยกว่า 6 ปี		ระหว่าง 6 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความรักและภักดีใจที่มีต่อโรงเรียน	4.47	0.59	4.52	0.62	4.55	0.63	0.51	.559		
2. ความปลดปล่อยในโรงเรียน	4.20	0.64	4.19	0.58	4.30	0.61	1.43	.240		
3. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.94	0.91	3.04	1.01	3.06	0.85	0.51	.601		
4. ระบบการทำงานของโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.64	0.91	3.73	0.68	3.72	0.65	0.39	.676		
5. ความภาคภูมิใจและดีใจที่มีผู้หลงใหลโรงเรียนในเชิงดี	4.40	0.70	4.34	0.72	4.29	0.66	0.67	.510		
6. ความสะอาดสวยงามของห้องทำงาน	3.35	0.88	3.58	0.77	3.65	0.76	4.28*	.014		
7. มีแสงสว่างและอากาศภายในห้องทำงาน	3.78	0.81	3.71	0.82	3.89	0.71	2.06	.129		
8. ความสะอาดในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.64	0.88	3.67	0.78	3.70	0.73	0.18	.833		
เฉลี่ย	3.80	0.53	3.85	0.50	3.90	0.43	2.60	.075		

\* p < .05

จากการ 64 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสัมภានยของห้องทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 6 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 15 ปี ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 65

ตาราง 65 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความสัมภានยของห้องทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

ประสบการณ์ในการบริหารงาน		น้อยกว่า 6 ปี	ระหว่าง 6 – 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 6 ปี	X	3.35	3.58	3.65
ระหว่าง 6 – 15 ปี	3.35	-	0.23	0.30*
มากกว่า 15 ปี	3.58	-	-	0.07

\*  $p < .05$

จากการ 65 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยกว่า 6 ปี มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความสัมภានยของห้องทำงานน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานมากกว่า 15 ปี

ตาราง 66 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัญญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานเป็นรายข้อ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

ด้านการประสบผลสำเร็จต่อ การทำงาน	ประสบการณ์ในการบริหารงาน						F	Sig		
	น้อยกว่า 6 ปี		ระหว่าง 6 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.71	4.08	0.76	4.04	0.67	0.15	.862		
2. การแก้ไขปัญหาด้วยใน การปฏิบัติงานด้วยคนเอง	3.98	0.55	3.89	0.75	3.77	0.67	3.00	.051		
3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.11	0.61	4.13	0.65	4.03	0.66	0.93	.395		
4. การได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทาย กับความสามารถ	3.65	0.73	3.61	0.77	3.66	0.65	0.17	.842		
5. การทำงานที่ได้รับผิดชอบ และงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	3.81	0.73	3.97	0.65	3.93	0.57	1.53	.217		
6. การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาทาง ได้สำเร็จ	3.81	0.59	3.88	0.64	3.78	0.57	0.99	.374		
7. การยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.60	4.05	0.74	3.90	0.65	1.78	.170		
เฉลี่ย	3.91	0.47	3.94	0.53	3.87	0.46	0.80	.450		

\*  $p < .05$

จากตาราง ๖๖ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประทับผลสำเร็จต่อการทำงานในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลศิริกุน  
Pibulsongkram Rajabhat University

ตาราง 67 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ก้าลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบเป็นรายข้อ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

ด้านการมีความรับผิดชอบ	ประสบการณ์ในการบริหารงาน						F	Sig		
	น้อยกว่า 6 ปี		ระหว่าง 6 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.22	0.61	4.35	0.68	4.23	0.64	1.47	.232		
2. ความพยายาม อดทน ต่ออุปสรรคเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.31	0.58	4.30	0.64	4.26	0.62	0.25	.778		
3. ความเข้าใจต่องานหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	4.14	0.56	4.27	0.69	4.25	0.57	1.29	.276		
4. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.65	4.01	0.68	3.94	0.61	1.98	.140		
5. ความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ	4.15	0.67	4.17	0.64	4.11	0.60	0.46	.633		
6. ความเสียสละและอุทิศเวลาต่อการปฏิบัติงาน	4.20	0.71	4.30	0.74	4.23	0.71	0.54	.581		
7. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	4.01	0.66	4.23	0.72	4.11	0.60	2.87	.058		
เฉลี่ย	4.12	0.48	4.23	0.54	4.16	0.49	1.32	.268		

\* p < .05

จากตาราง 67 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานด่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ ก้าลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความรับผิดชอบในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 68 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เป็นรายข้อ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้	ประสบการณ์ในการบริหารงาน						F	Sig		
	น้อยกว่า 6 ปี		ระหว่าง 6 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. การได้รับค่าตอบแทนจาก การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.49	0.95	3.74	0.83	3.74	0.78	2.77	.064		
2. การได้รับสวัสดิการครอบ คลุมถึงบุคคลในครอบครัว	3.63	0.87	3.60	0.92	3.53	0.82	0.48	.640		
3. มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ ได้รับเป็นประจำทุกเดือน	3.91	0.85	3.86	0.93	3.86	0.80	0.12	.889		
4. การได้รับการพัฒนาและส่ง เสริมให้มีความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.52	0.76	3.72	0.79	3.68	0.69	1.98	.140		
5. การได้รับการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติ ธรรม	3.57	0.95	3.58	0.94	3.58	0.92	0.01	.993		
6. ความมั่นคงของอาชีพในการ รับราชการ	4.33	0.61	4.25	0.73	4.23	0.70	0.64	.529		
7. ความเพียงพอของเงินเดือนที่ มีต่อรายจ่ายภายใน ครอบครัว	3.05	1.08	3.24	1.08	3.37	0.93	2.93	.054		
เฉลี่ย	3.64	0.65	3.71	0.71	3.71	0.56	0.39	.677		

\* p < .05

จากการ 68 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับ  
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้  
ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 69 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเป็นรายข้อ  
จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	ประสบการณ์ในการบริหารงาน						F	Sig		
	น้อยกว่า 6 ปี		ระหว่าง 6 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. ความเหมาะสมในตำแหน่งงาน	4.00	0.76	4.18	0.75	4.16	0.73	1.72	.180		
2. การได้รับมอบหมายงาน ตามความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	3.81	0.67	4.02	0.78	4.01	0.67	2.61	.075		
3. ความตันตดและความสนใจใน การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง งานที่ได้ทำอยู่	4.00	0.65	4.14	0.69	4.09	0.64	1.20	.803		
4. การมีความคิด วิเคราะห์ สรุปในกิจกรรมต่างๆ ประจำและงานพิเศษ เช่น ฯ	3.95	0.65	4.08	0.72	3.99	0.62	1.23	.294		
5. การได้รับการยกย่องและ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.74	3.88	0.77	3.94	0.65	0.83	.439		
6. ความมั่นใจและเชื่อมั่นใน การทำงาน	4.17	0.70	4.28	0.67	4.20	0.59	0.87	.419		
7. ความสุขต่อการทำงานใน หน้าที่	4.12	0.68	4.25	0.75	4.25	0.66	1.08	.340		
เฉลี่ย	3.98	0.54	4.12	0.58	4.09	0.50	1.72	.180		

\* p < .05

จากการ 69 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับของ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในภาพรวมและ  
รายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 70 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา  
เป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

ด้านความประทับใจในการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	ประสบการณ์ในการบริหารงาน						F	Sig		
	น้อยกว่า 6 ปี		ระหว่าง 6 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	3.57	0.74	3.73	0.79	3.72	0.70	1.44	.238		
2. การให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา	3.74	0.83	3.86	0.85	3.81	0.72	0.62	.540		
3. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความต้องความชอบของผู้บังคับบัญชา	3.69	0.96	3.77	0.96	3.69	0.87	0.27	.761		
4. การวางแผนเพื่อปรับปรุงงานที่ดีและให้คำปรึกษาของผู้บังคับบัญชา	3.80	0.71	3.90	0.84	3.84	0.75	0.47	.628		
5. การวางแผนปีฝ่ายบัญชาติเดินเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา	3.99	0.73	3.93	0.88	3.93	0.77	0.17	.843		
6. กรรมวิชาไฟแรง และกริยา罵รยาท อ่อนน้อม ไม่เลือดสาด ไม่วางอำนาจของผู้บังคับบัญชา	3.95	0.86	3.92	0.90	3.91	0.82	0.06	.939		
7. การร่วมแก้ไขปัญหาภัยเพื่อร่วมงานอย่างเต็มความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.91	0.66	3.93	0.81	3.88	0.78	0.16	.851		
เฉลี่ย	3.81	0.64	3.86	0.73	3.83	0.64	0.21	.815		

\* p < .05

จากการ 70 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 71 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา  
เป็นรายข้อ จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ประสบการณ์ในการบริหารงาน						F	Sig		
	น้อยกว่า 6 ปี		ระหว่าง 6 – 15 ปี		มากกว่า 15 ปี					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. สัมพันธภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชา และผู้ ร่วมงาน ด้วยอุปนิสฐานแห่ง ความเคราะห์ซึ่งกันและกัน	3.95	0.67	4.02	0.79	4.01	0.64	0.25	.776		
2. สภาพการในการทำงานมี การให้โอกาส การให้ เกียรติซึ่งกันและกัน และ ให้ความก้าวหน้า	3.99	0.66	4.02	0.86	4.03	0.65	0.11	.895		
3. ความสำนึก ในการมีจด หมายการทำงานร่วมกัน รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับ	3.93	0.67	3.94	0.81	3.92	0.68	0.04	.962		
4. การเข้าถือโอกาสให้มีการ เผยแพร่ความคิดเห็น	4.14	0.65	4.04	0.89	4.05	0.67	0.49	.616		
5. สภาพการทำงานไม่แบ่ง พรรค แบ่งพวก มีความ สนใจสนับสนุนดี	3.85	0.81	3.96	0.89	3.91	0.82	0.45	.639		
6. การมีความช่วยเหลือกัน และแนะนำกันในเรื่อง หน้าที่การงานเสมอ	3.84	0.68	3.95	0.85	3.91	0.68	0.61	.543		
7. บุคลากรในโรงเรียนของ ท่านมีความรับและความ พึงพอใจซึ่งกันและกัน	3.89	0.81	3.92	0.77	3.84	0.74	0.42	.659		
เฉลี่ย	3.94	0.55	3.98	0.72	3.96	0.57	0.11	0.90		

\*  $p < .05$

จากตาราง 71 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานด่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายชื่อไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล侈คริน  
Pibulsongkram Rajabhat University

ตาราง 72 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านเป็นรายข้อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจ ในการปฏิบัติงานฯ	ขนาดของโรงเรียน						F	Sig		
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.80	0.50	3.87	0.46	4.00	.39	4.63*	.010		
2. ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน	3.86	0.52	3.89	0.49	4.06	.35	4.35*	.014		
3. ด้านการมีความรับผิดชอบ	4.16	0.54	4.15	0.49	4.28	.42	1.77	.172		
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้	3.63	0.64	3.64	0.62	4.00	.54	9.94*	.000		
5. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	4.02	0.59	4.07	0.50	4.25	.44	4.69*	.010		
6. ด้านความประทับใจในการปกคล้องของผู้บังคับบัญชา	3.73	0.76	3.89	0.57	3.97	.58	3.76*	.024		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.93	0.67	3.94	0.58	4.08	.52	1.69	.186		
เฉลี่ย	3.87	0.48	3.92	0.40	4.09	.35	6.32*	.002		

\* p < .05

จากการ 72 พนวจ ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานและด้านความประทับใจในการปกคล้องของผู้บังคับบัญชา และต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 73 – 77

ตาราง 73 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.80	3.87	4.00
ขนาดเล็ก	3.80	-	0.07	0.20*
ขนาดกลาง	3.87	-	-	0.13
ขนาดใหญ่	4.00	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 73 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านเกี่ยวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 74 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านการประสมผลสำเร็จต่อการทำงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.86	3.89	4.06
ขนาดเล็ก	3.86	-	0.03	0.20*
ขนาดกลาง	3.89	-	-	0.17
ขนาดใหญ่	4.06	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 74 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านการประสมผลสำเร็จต่อการทำงาน น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 75 การเปรียบเทียบรายคุณภาพด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อช่วง กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านเกี่ยวกับด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	X	3.63	3.64	4.00
ขนาดเล็ก	3.63	-	0.01	0.37*
ขนาดกลาง	3.64	-	-	0.36*
ขนาดใหญ่	4.00	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง 75 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อช่วง กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้ น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 76 การเปรียบเทียบรายคุณภาพด้านของปัจจัยที่ส่งผลต่อช่วง กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	X	4.02	4.07	4.25
ขนาดเล็ก	4.02	-	0.05	0.23*
ขนาดกลาง	4.07	-	-	0.18
ขนาดใหญ่	4.25	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง 76 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อช่วง กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 77 การเปรียบเทียบรายคุ้มความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน เกี่ยวกับด้านความประทับใจใน การปกครองของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	X	3.73	3.89	3.97
ขนาดเล็ก	3.73	-	0.16	0.24*
ขนาดกลาง	3.89	-	-	0.08
ขนาดใหญ่	3.97	-	-	

\*  $p < .05$

จากการ 77 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านเกี่ยวกับด้านความประทับใจในการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 78 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ขนาดของโรงเรียน						F	Sig		
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. ความรักและภาคภูมิใจที่มีต่อโรงเรียน	4.57	0.60	4.46	0.68	4.57	0.50	1.37	.257		
2. ความปลดภัยในโรงเรียน	4.29	0.63	4.17	0.58	4.27	0.59	1.81	.165		
3. ความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.86	0.95	3.09	0.87	3.33	0.88	6.90*	.001		
4. ระบบการทำงานของโรงเรียนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย	3.69	0.76	3.68	0.71	3.81	0.63	0.82	.443		
5. ความภาคภูมิใจและดีใจที่มีผู้กล่าวถึงโรงเรียนใน益ดี	4.27	0.69	4.37	0.70	4.37	0.65	1.01	.367		
6. ความสะดวกสบายของห้องทำงาน	3.38	0.83	3.63	0.76	3.91	0.67	11.95*	.000		
7. มีแสงสว่างและกอกระบายอากาศภายในห้องทำงาน	3.72	0.81	3.84	0.77	3.96	0.66	2.50	.083		
8. ความสะดวกในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.61	0.78	3.70	0.80	3.82	0.72	1.83	.162		
เฉลี่ย	3.80	0.50	3.87	0.46	4.00	0.39	4.63*	.010		

\* p < .05

จากตาราง 78 พนวจ ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความเพียงพอของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความสะดวกสบายของห้องทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ส่วนน้อยอีก ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีข้อของเชฟเพร ปรากฏผลดังตาราง 79 - 80

ตาราง 79 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บุริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับความเพียงพอของ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	2.86	3.09	3.33
ขนาดเล็ก	2.86	-	0.23	0.47*
ขนาดกลาง	3.09	-	-	0.24
ขนาดใหญ่	3.33	-	-	

\*  $p < .05$

จากการ 79 พบว่า ผู้บุริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความเพียงพอของอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าผู้บุริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 80 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติ งานของผู้บุริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความสะอาดสวยงาม ของห้องทำงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.38	3.63	3.91
ขนาดเล็ก	3.38	-	0.25*	0.53*
ขนาดกลาง	3.63	-	-	0.28*
ขนาดใหญ่	3.91	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 80 พบว่า ผู้บุริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความสะอาดสวยงามของ ห้องทำงาน น้อยกว่าผู้บุริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และผู้บุริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บุริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความสะอาดสวยงามของห้องทำงานน้อยกว่า ผู้บุริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 81 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข่าวญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประสนผลสำเร็จต่อการทำงานเป็นรายชื่อ<sup>1</sup>  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านการประสนผลสำเร็จ ต่อการทำงาน	ขนาดของโรงเรียน						F	Sig		
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การทำงานได้รับความช่วย เหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.77	4.05	0.67	4.19	0.63	1.63	.197		
2. การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.84	0.71	3.85	0.66	3.88	0.64	0.09	.915		
3. การใช้ความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	4.00	0.67	4.11	0.66	4.24	0.52	3.53*	.030		
4. การได้รับการมอบหมายงาน ซึ่งยากและท้าทายกับความ สามารถ	3.54	0.68	3.62	0.73	3.97	0.63	9.70*	.000		
5. การทำงานที่รับผิดชอบและ งานที่ได้รับมอบหมายบรรคุ ผลดัมวัสดุประسنค์	3.86	0.65	3.93	0.66	4.04	0.51	2.20	.112		
6. การมีความสามารถในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ	3.81	0.61	3.78	0.62	3.94	0.52	1.69	.185		
7. การยอมรับความสามารถใน การทำงานของเพื่อนร่วม งาน	3.94	0.72	3.90	0.68	4.15	0.50	3.32*	.037		
เฉลี่ย	3.86	0.52	3.89	0.49	4.06	0.35	4.35*	.014		

p < .05

จากตาราง 81 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดค่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประสมผลสำเร็จต่อการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การได้รับการอบรมหมายงานซึ่งยากและท้าทายกับความสามารถ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางและสำหรับการยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟฟีเพรากฎผลดังตาราง 82 - 84

ตาราง 82 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประสมผลสำเร็จต่อการทำงานเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จ้าแคนกدامขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	x	4.00	4.11	4.24
ขนาดกลาง	4.00	-	0.11	0.24*
ขนาดใหญ่	4.11	-	-	0.13
ขนาดใหญ่	4.24	-	-	-

\* $p < .05$

จากตาราง 82 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประสมผลสำเร็จต่อการทำงานเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 83 การเปรียบเทียบรายคุณภาพด้านความต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานเกี่ยวกับการได้รับการมอบหมายงานซึ่งยากและท้าทายกับความสามารถ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.54	3.62	3.97
ขนาดเล็ก	3.54	-	.08	.43*
ขนาดกลาง	3.62	-	-	.35*
ขนาดใหญ่	3.97	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง 83 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานเกี่ยวกับการได้รับการมอบหมายซึ่งยากและท้าทายกับความสามารถน้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 84 การเปรียบเทียบรายคุณภาพด้านความต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.94	3.90	4.15
ขนาดเล็ก	3.94	-	0.04	0.25*
ขนาดกลาง	3.90	-	-	0.21
ขนาดใหญ่	4.15	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง 84 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานเกี่ยวกับการยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 85 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านการมีความรับผิดชอบ	ขนาดของโรงเรียน						F	Sig		
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.23	0.70	4.25	0.59	4.40	0.60	1.74	.177		
2. ความพยายาม ออดทอน ต่ออุปสรรคเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.25	0.66	4.27	0.58	4.39	0.58	1.31	.272		
3. ความเข้าใจด้วยทบทวนหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่	4.21	0.62	4.24	0.62	4.28	0.57	.413	.662		
4. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.89	0.70	3.91	0.61	4.12	0.54	3.26*	.040		
5. ความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.14	0.62	4.07	0.65	4.28	0.57	2.79	.063		
6. ความเสียสละและอุทิศเวลาต่อการปฏิบัติงาน	4.25	0.74	4.21	0.73	4.34	0.66	0.52	.594		
7. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	4.13	0.67	4.11	0.68	4.18	0.58	0.28	.756		
เฉลี่ย	4.16	0.54	4.15	0.49	4.28	0.42	1.77	.172		

\*  $p < .05$

จากตาราง 85 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความรับผิดชอบในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 86

ตาราง 86 การเปรียบเทียบรายคุ้มครองความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบ เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	$\bar{x}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.89	-	0.02	0.23*
ขนาดกลาง	3.91	-	-	0.21
ขนาดใหญ่	4.12	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 86 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 87 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เป็นรายข้อ  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้	ขนาดของโรงเรียน						F	Sig		
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การได้รับค่าตอบแทนจาก การปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	3.59	0.92	3.68	0.80	3.96	0.66	4.57*	.011		
2. การได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว	3.58	0.89	3.46	0.85	3.81	0.78	3.81*	.023		
3. มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ ได้รับเป็นประจำทุกเดือน	3.81	0.87	3.83	0.88	4.13	0.72	3.89*	.021		
4. การได้รับการพัฒนาและส่ง เสริมให้มีความรู้ใหม่ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.58	0.77	3.61	0.74	3.96	0.61	6.54*	.002		
5. การได้รับการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติ ธรรม	3.53	0.97	3.48	0.92	3.91	0.79	5.43*	.005		
6. ความมั่นคงของอาชีพใน การรับราชการ	4.18	0.71	4.28	0.69	4.42	0.65	3.06*	.048		
7. ความเพียงพอของเงิน เดือนที่มีต่อรายจ่ายภายใน ครอบครัว	3.10	1.01	3.19	0.96	3.85	0.94	14.85*	.000		
เฉลี่ย	3.63	0.64	3.65	0.62	4.01	0.54	9.94*	.000		

\*  $p < .05$

จากการ 87 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้นตอน กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ในภาพรวมและรายชื่อทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้นตอน กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางยกเว้นการได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวและการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ที่ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลางมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้นตอน กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 88 - 94

ตาราง 88 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้นตอน กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ เทียบกับด้านการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	$\bar{X}$	3.59	3.68	3.96
ขนาดกลาง		-	0.09	0.37*
ขนาดใหญ่		-	-	0.28

\*  $p < .05$

จากการ 88 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขั้นตอน กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เทียบกับด้านการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 89 การเปรียบเทียบรายคุณภาพด้วยต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับด้านการได้รับ  
สวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.58	3.46	3.81
ขนาดเล็ก	3.58	-	0.12	0.23
ขนาดกลาง	3.46	-	-	0.35*
ขนาดใหญ่	3.81	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 89 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
วัย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับด้านการได้รับ  
สวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 90 การเปรียบเทียบรายคุณภาพด้วยต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ เกี่ยวกับด้านมีความ  
มั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.81	3.83	4.13
ขนาดเล็ก	3.81	-	0.02	0.32*
ขนาดกลาง	3.83	-	-	0.30
ขนาดใหญ่	4.13	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 90 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
วัย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับด้านมีความมั่นคง  
ต่อเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 91 การเปรียบเทียบรายคุ้มความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับด้านการได้รับ การพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	X	3.59	3.61	3.96
ขนาดเล็ก	3.59	-	0.02	0.37*
ขนาดกลาง	3.61	-	-	0.35*
ขนาดใหญ่	3.96	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 91 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีระดับของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับ ด้านการได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่าผู้บริหาร ที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 92 การเปรียบเทียบรายคุ้มความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ เกี่ยวกับด้านการได้รับ การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

อายุงาน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	X	3.53	3.48	3.91
ขนาดเล็ก	3.53	-	0.05	0.43*
ขนาดกลาง	3.48	-	-	0.38*
ขนาดใหญ่	3.91	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 92 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีระดับของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับ ด้านการได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมน้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียน ขนาดใหญ่

ตาราง 93 การเปรียบเทียบรายคุ่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับด้านความมั่นคง ในการรับราชการ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	X	4.18	4.28	4.42
ขนาดเล็ก	4.18	-	0.10	0.24*
ขนาดกลาง	4.27	-	-	0.15
ขนาดใหญ่	4.42	-	-	-

\* p < .05

จากการ 93 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับด้านความมั่นคง ของอาชีพในการรับราชการ น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 94 การเปรียบเทียบรายคุ่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับด้านความมั่นคง เพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	X	3.10	3.19	3.85
ขนาดเล็ก	3.10	-	0.09	0.75*
ขนาดกลาง	3.19	-	-	0.66*
ขนาดใหญ่	3.85	-	-	-

\* p < .05

จากการ 94 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีระดับของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับ ด้านความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียน ขนาดใหญ่

ตาราง 95 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเป็นรายข้อ  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	ขนาดของโรงเรียน						F	Sig		
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. ความเหมาะสมในตำแหน่งงาน	4.03	0.80	4.17	0.68	4.31	0.68	3.79*	.023		
2. การได้รับมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.89	0.80	3.97	0.62	4.21	0.59	5.11*	.006		
3. ความตั้งใจและความสนใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้ทำอยู่	4.01	0.74	4.09	0.60	4.31	0.50	5.40*	.005		
4. การมีความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานประจำและงานพิเศษอื่น ๆ	3.98	0.69	3.99	0.69	4.16	0.51	2.44	.119		
5. การได้รับการยกย่องและยุติธรรมจากการเพื่อนร่วมงาน	3.85	0.76	3.86	0.70	4.12	0.56	4.00*	.019		
6. ความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงาน	4.19	0.68	4.19	0.63	4.37	0.55	2.25	.107		
7. ความสุขต่อการทำงานในหน้าที่	4.21	0.72	4.21	0.70	4.28	0.60	0.29	.747		
เฉลี่ย	4.02	0.59	4.07	0.50	4.25	0.44	4.69*	.010		

\* p < .05

จากการ 95 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความเหมาะสมในตำแหน่งงาน การได้รับมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถ ความถูกต้องและความสนใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้ทำอยู่และการได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคุณวิชีช่องเชฟเพื่อประกอบผลดังตาราง 96 - 99

ตาราง 96 การเปรียบเทียบรายคุณวิชีช่องเชฟเพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานกับปัจจัยความเหมาะสมในตำแหน่งงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	X	4.03	4.17	4.31
ขนาดกลาง	4.03	-	0.14	0.28*
ขนาดใหญ่	4.17	-	-	0.14
ขนาดใหญ่	4.31	-	-	-

\* p < .05

จากการ 96 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อวัย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับความเหมาะสมในตำแหน่งงาน น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 97 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับการได้รับมอบหมาย ตามความเหมาะสมกับความสามารถ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	X	3.89	3.97	4.21
ขนาดเล็ก	3.89	-	0.08	0.32*
ขนาดกลาง	3.97	-	-	0.24
ขนาดใหญ่	4.21	-	-	-

\* p < .05

จากการ 97 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงาน ตามความเหมาะสมกับความสามารถ น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 98 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับความถันด์และ ความสนใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้ทำอยู่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	X	4.01	4.09	4.31
ขนาดเล็ก	4.01	-	0.08	0.30*
ขนาดกลาง	4.09	-	-	0.22
ขนาดใหญ่	4.31	-	-	-

\* p < .05

จากการ 98 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ข้อวัณย์ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับความถันด์และความ สนใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานที่ได้ทำอยู่ น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 99 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับการได้รับการยกย่อง  
และยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.85	3.86	4.12
ขนาดเล็ก	3.85	-	0.01	0.27*
ขนาดกลาง	3.86	-	-	0.26*
ขนาดใหญ่	4.12	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 99 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีระดับของ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับการได้  
รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 100 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้มีวิหารโรงเรียน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา  
เป็นรายข้อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านความประทับใจใน การปกครองของผู้บังคับบัญชา	ขนาดของโรงเรียน						F	Sig		
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา	3.59	0.83	3.74	0.67	3.84	0.62	3.12*	.045		
2. การให้ความเสมอภาคแก่ ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา	3.67	0.90	3.89	0.66	4.01	0.66	5.72*	.004		
3. ความเป็นธรรมในการ พิจารณาความต้องการของ ผู้บังคับบัญชา	3.61	1.02	3.76	0.83	3.91	0.81	2.95	.054		
4. การวางแผนเพื่อปรับปรุง งานที่ดี และให้คำปรึกษา <sup>***</sup> ของผู้บังคับบัญชา	3.75	0.85	3.93	0.70	3.94	0.67	2.86	.058		
5. การวางแผนเพื่อปรับปรุง การทำงานของผู้บังคับบัญชา ให้เข้ากับผู้ร่วมงานของ ผู้บังคับบัญชา	3.91	0.87	3.93	0.77	4.04	0.68	0.71	.493		
6. การมีเวลาให้เรา และ กิจกรรม มารยาท ซ่อนเงื่อน ไม่ถือด้วยความอ่อนโยนของ ผู้บังคับบัญชา	3.82	0.93	3.98	0.80	4.04	0.75	2.22	.110		
7. การร่วมแก้ปัญหาด้วย การทำงานอย่างเต็มความ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา	3.81	0.85	3.97	0.67	4.01	0.73	2.78	.063		
เฉลี่ย	3.74	0.76	3.89	0.57	3.97	0.58	3.76*	.024		

\*  $p < .05$

จากการ 100 พนวจ ผู้บริหารโรงเรียนที่สังกัดโรงเรียนขนาดโรงเรียนด่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและการให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตาราง 101 – 102

ตาราง 101 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	X	3.59	3.74	3.84
ขนาดกลาง		3.59	-	0.15
ขนาดใหญ่		3.74	-	0.25*
		3.87	-	0.10

\* p < .05

จากการ 101 พนวจ ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 102 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความประทับใจในการฝึกอบรมของผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	3.67	3.89	4.01
ขนาดเล็ก	3.67	-	0.22*	0.34*
ขนาดกลาง	3.89	-	-	0.12
ขนาดใหญ่	4.01	-	-	-

\*  $p < .05$

จากการ 102 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความประทับใจในการฝึกอบรมของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลาง

ตาราง 103 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวิญญาณ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นรายข้อ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ขนาดของโรงเรียน						F	Sig		
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ด้วยอยู่บนฐานแห่งความเคารพ ซึ่งกันและกัน	3.95	0.76	3.97	0.67	4.19	0.58	3.18*	.043		
2. สภาพการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน และให้ความก้าวหน้า	3.94	0.77	4.03	0.73	4.19	0.58	3.08*	.047		
3. ความสำนึกในการมีจุดหมายการทำงานร่วมกัน รวมทั้งผลประโยชน์ในครรภ์	3.85	0.80	3.95	0.67	4.06	0.60	2.21	.111		
4. การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น	3.99	0.80	4.09	0.75	4.18	0.55	1.69	.187		
5. สภาพการทำงานไม่แบ่ง派系 แบ่งพวก มีความสนิทสนมกันดี	3.93	0.88	3.87	0.82	3.96	0.77	0.29	.746		
6. การมีความช่วยเหลือกันและแบ่งนำกันในเรื่องหน้าที่การงาน เช่น	3.88	0.78	3.87	0.72	4.07	0.64	2.08	.126		
7. ยุทธศาสตร์ในโรงเรียนของท่านมีความรับและความพึงพอใจซึ่งกันและกัน	3.94	0.80	3.78	0.73	3.93	0.74	1.89	.153		
เฉลี่ย	3.93	0.67	3.94	0.58	4.08	0.52	1.69	.186		

\* p < .05

จากตาราง 103 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกันและสภาพการในการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกันและให้ความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคุณ ตามวิธีของเชฟเพ็ประกฏผลดังตาราง 104 – 105

ตาราง 104 การเปรียบเทียบรายคุณความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	X	3.95	3.97	4.19
ขนาดกลาง		3.95	-	0.02
ขนาดใหญ่		3.97	-	0.22
ขนาดใหญ่		4.19	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง 104 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพซึ่งกันและกัน น้อยกว่าผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 105 การเปรียบเทียบรายคุณภาพและความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับสภาพการการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้ความก้าวหน้า จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	X	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.94	-	0.09	0.25*
ขนาดกลาง	4.03	-	-	0.16
ขนาดใหญ่	4.19	-	-	

\*  $p < .05$

จากตาราง 105 พบว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับ สภาพการการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และให้ความก้าวหน้าน้อยกว่า ผู้บริหารที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่

ตาราง 106 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมทั้ง 7 ด้าน จำแนกตามขนาดเงินเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน						F	Sig		
	น้อยกว่า 15,001 บาท		ระหว่าง 15,001– 20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	0.56	3.82	0.47	3.90	0.45	1.16	.316		
2. ด้านการประسبผลสำเร็จต่อการทำงาน	3.86	0.51	3.89	0.51	3.93	0.46	0.62	.539		
3. ด้านการมีความรับผิดชอบ	4.09	0.48	4.15	0.53	4.22	0.49	1.58	.208		
4. ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้	3.59	0.69	3.68	0.65	3.75	0.59	1.42	.243		
5. ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน	3.93	0.56	4.06	0.53	4.14	0.53	3.24*	.040		
6. ด้านความประทับใจในการปกครอง ของผู้บังคับบัญชา	3.73	0.68	3.82	0.67	3.88	0.67	1.16	.314		
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.88	0.54	3.94	0.70	4.00	0.57	0.91	.406		
เฉลี่ย	3.85	0.46	3.90	0.45	3.97	0.42	0.91	.406		

\*  $p < .05$

จากตาราง 106 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท และเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเพรากฎผลตั้งตาราง 107

ตาราง 107 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน จำแนกตามขนาดเงินเดือน

เงินเดือน		น้อยกว่า 15,001 บาท	ระหว่าง 15,001– 20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
	X	3.93	4.06	4.14
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.93	-	0.13	0.21*
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	4.06	-	-	0.08
มากกว่า 20,000 บาท	4.14	-	-	-

\* p < .05

จากตาราง 107 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทั้ง 7 ด้านเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน น้อยกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000

ตาราง 108 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายข้อ  
จำแนกตามขนาดเงินเดือน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	เงินเดือน						F	Sig		
	น้อยกว่า 15,001 บาท		ระหว่าง 15,001-20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความรักและภาคภูมิใจที่ มีต่อโรงเรียน	4.41	0.73	4.53	0.59	4.55	0.61	1.04	.356		
2. ความปลดปล่อยใน โรงเรียน	4.25	0.66	4.20	0.58	4.27	0.61	0.70	.496		
3. ความเพียงพอของ อุปกรณ์ที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.02	1.03	3.03	0.96	3.03	0.85	0.01	.995		
4. ระบบการทำงานของ โรงเรียนมีความ เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.75	1.00	3.67	0.66	3.72	0.67	0.30	.738		
5. ความภาคภูมิใจและดีใจ ที่มีผู้รักการศึกษาใน โรงเรียนใน เมือง	4.45	0.64	4.28	0.71	4.33	0.68	1.14	.322		
6. ความสะดวกสบายของ ห้องทำงาน	3.45	0.92	3.49	0.80	3.66	0.75	2.51	.083		
7. มีแสดงสร้างและยก ชนชั้นอย่างหลากหลายในห้อง ทำงาน	3.88	0.77	3.72	0.82	3.86	0.73	1.61	.201		
8. ความสะดวกในการ ประสานงานกับหน่วย งานที่เกี่ยวข้อง	3.63	0.96	3.63	0.80	3.74	0.70	1.09	.337		
เฉลี่ย	3.86	0.56	3.82	0.47	3.90	0.45	1.16	0.32		

\*  $p < .05$

จากตาราง 108 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตถุ ก้าลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลศึกษา  
Pibulsongkram Rajabhat University

ตาราง 109 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บ่าวหารโรงเรียน ด้านการประสบผลสำเร็จต่อการทำงานเป็นรายชื่อ  
จำแนกตามขนาดเงินเดือน

ด้านการประสบผลสำเร็จ ต่อการทำงาน	เงินเดือน						F	Sig		
	น้อยกว่า 15,001 บาท		ระหว่าง 15,001– 20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.76	4.03	0.74	4.10	0.67	0.85	.427		
2. การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	3.94	0.65	3.85	0.71	3.82	0.66	0.65	.525		
3. การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.04	0.69	4.04	0.63	4.13	0.65	1.01	.366		
4. การได้รับการมอบหมายงานซึ่งยกย่องและ賜ท้าทายภักดีความสามารถ	3.65	0.80	3.58	0.71	3.70	0.67	1.31	.272		
5. การทำงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	3.78	0.76	3.91	0.68	3.97	0.55	1.72	.180		
6. การมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ	3.75	0.63	3.83	0.60	3.84	0.60	0.48	.621		
7. การยอมรับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.61	3.97	0.73	3.97	0.65	0.23	.794		
เฉลี่ย	3.86	0.51	3.89	0.51	3.93	0.46	0.62	.539		

\* p < .05

จากตาราง 109 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลสำเร็จต่อการทำงาน ในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 110 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบ เป็นรายข้อ จำแนกตามขนาดเงินเดือน

ด้านการมีความรับผิดชอบ	เงินเดือน						Sig	
	น้อยกว่า 15,001 บาท		ระหว่าง 15,001–20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท			
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.		
1. ความเอาใจใส่ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน	4.18	0.68	4.23	0.67	4.33	0.61	1.51 .221	
2. ความพยายาม ออดตน ต่อ อุปสรรคเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.31	0.62	4.20	0.63	4.34	0.60	2.54 .080	
3. ความเข้าใจตอบแทนมาก หน้าที่งานที่ปฏิบัติอยู่	4.10	0.57	4.24	0.63	4.26	0.60	1.47 .231	
4. เห็นถึงมูลค่าของงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.80	0.63	3.92	0.70	3.99	0.59	1.72 .180	
5. ความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ	4.10	0.70	4.15	0.61	4.14	0.63	0.14 .868	
6. ความเต็มใจและอุทิศ เวลาต่อการปฏิบัติงาน	4.12	0.74	4.21	0.75	4.31	0.68	1.79 .469	
7. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	4.04	0.60	4.11	0.74	4.17	0.60	0.90 .407	
เฉลี่ย	4.09	0.48	4.15	0.53	4.22	0.49	1.58 .208	

\* p < .05

จากตาราง 110 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความรับผิดชอบในการพัฒนาและรายได้ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 111 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เป็นรายข้อ จำแนกตามขนาดเงินเดือน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน และรายได้	เงินเดือน						F	Sig		
	น้อยกว่า 15,001 บาท		ระหว่าง 15,001–20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.43	0.98	3.66	0.76	3.79	0.76	3.80*	.023		
2. การได้รับสวัสดิการครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว	3.65	0.89	3.56	0.82	3.56	0.82	0.21	.810		
3. มีความมั่นคงต่อเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือน	3.80	0.94	3.84	0.79	3.92	0.79	0.64	.529		
4. การได้รับกาวานพเนาและส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.55	0.78	3.68	0.74	3.67	0.74	0.67	.512		
5. การได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.53	1.03	3.59	0.93	3.58	0.93	0.08	.924		
6. ความมั่นคงของอสังหาริมทรัพย์ใน การรับราชการ	4.22	0.64	4.27	0.70	4.26	0.70	0.11	.898		
7. ความสัมพันธ์ของพ่อของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว	2.96	1.11	3.14	0.95	3.45	0.95	6.88*	.001		
เฉลี่ย	3.59	0.69	3.68	0.65	3.75	0.59	1.42	.243		

\*  $p < .05$

จากการ 111 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาทและที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเพ็ประากฎผลดังตาราง 112 - 113

ตาราง 112 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	น้อยกว่า 15,001 บาท	ระหว่าง 15,001–20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท
		ระหว่าง 15,001–20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท	
X	3.43	3.66	3.79	
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.43	0.23	0.36*	
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	3.66	-	0.13	
มากกว่า 20,000 บาท	3.79	-	-	

\* p < .05

จากการ 112 พบว่า ผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม น้อยกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 113 การเปรียบเทียบรายคุ้มความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข่าวญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัวจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	น้อยกว่า 15,001 บาท	ระหว่าง 15,001–20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท	
	X	2.96	3.14	3.45
น้อยกว่า 15,001 บาท	2.96	-	0.18	0.49*
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	3.14	-	-	0.31*
มากกว่า 20,000 บาท	3.45	-	-	-

\*  $p < .05$

จากตาราง 113 พบว่า ผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท และเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข่าวญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานและรายได้เกี่ยวกับความเพียงพอของเงินเดือนที่มีต่อรายจ่ายภายในครอบครัว น้อยกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท

ตาราง 114 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเป็นรายข้อ  
จำแนกตามขนาดเงินเดือน

ด้านความพึงพอใจ ในตำแหน่งงาน	เงินเดือน						F	Sig		
	น้อยกว่า 15,001 บาท		ระหว่าง 15,001–20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท					
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.				
1. ความเหมาะสมใน ตำแหน่งงาน	4.04	0.85	4.07	0.73	4.22	0.72	2.21	.111		
2. การได้รับมอบหมายงาน ตามความเหมาะสมกับ ความสามารถ	3.86	0.75	3.92	0.72	4.05	0.69	2.31	.101		
3. ความถดถ卜และความสน ใจในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งงานที่ได้กำหนด	4.00	0.69	4.06	0.68	4.14	0.63	1.25	.289		
4. การมีความคิด วางแผน สรุคในการปฏิบัติงาน ประจำ และงานพิเศษ อื่น ๆ	3.82	0.68	4.04	0.65	4.04	0.66	2.52	.090		
5. การได้รับการยกย่องและ ยอมรับจากเพื่อนร่วม งาน	3.73	0.70	3.82	0.76	4.01	0.65	4.78*	.009		
6. ความมั่นใจและเชื่อมั่นใน การทำงาน	4.06	0.65	4.22	0.65	4.27	0.63	2.18	.122		
7. ความสุขต่อการทำงานใน หน้าที่	4.02	0.71	4.27	0.71	4.24	0.67	2.67	.071		
เฉลี่ย	3.93	0.56	4.06	0.53	4.14	0.53	3.24*	.040		

\*  $p < .05$

จากตาราง 114 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาท มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจน้อยกว่าผู้บริหารที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทและระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเพ็ตรากรุ๊ปดังตาราง 115

ตาราง 115 การเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน เกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงแยกตามเงินเดือน

เงินเดือน	น้อยกว่า 15,001 บาท	ระหว่าง 15,001–20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
X	3.73	3.82	4.01
น้อยกว่า 15,001 บาท	3.73	-	0.09*
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	3.82	-	0.19*
มากกว่า 20,000 บาท	4.01	-	-

\* p < .05

จากตาราง 115 พบว่า ผู้บริหารที่มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,001 บาทและเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงานเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงานน้อยกว่า ผู้บริหารที่มีเงินเดือน 20,000 บาท

ตาราง 116 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัด กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา  
จำแนกตามขนาดเงินเดือน

ด้านความประทับใจใน การปกครองของผู้บังคับบัญชา	เงินเดือน						F	Sig		
	น้อยกว่า 15,001 บาท		ระหว่าง 5,001– 20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. การมีส่วนร่วมในการ ทำงานและแสดงความคิด เห็นของผู้บังคับบัญชา	3.51	0.73	3.66	0.77	3.77	0.71	2.74	.066		
2. การให้ความเสมอภาคแก่ผู้ ร่วมงานของผู้บังคับบัญชา	3.65	0.84	3.78	0.81	3.89	0.74	2.02	.134		
3. ความเป็นธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบ ของผู้บังคับบัญชา	3.57	0.98	3.72	0.93	3.76	0.89	0.86	.425		
4. การวางแผนเพื่อร่วม งานที่ดี และให้คำปรึกษา ของผู้บังคับบัญชา	3.69	0.76	3.87	0.77	3.89	0.77	1.38	.254		
5. การวางแผนเป็นคนเปิดเผย เข้าใจง่ายและปฏิบัติตาม เป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.86	0.83	3.94	0.81	3.97	0.79	0.34	.711		
6. การมีวิชาไฟแรงและ กริยา มารยาท อ่อนน้อม ไม่ถือตัว ไม่วางอำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	3.88	0.97	3.89	0.84	3.96	0.84	0.29	.745		
7. การร่วมแก้ปัญหากับเพื่อน ร่วมงานอย่างเต็มความ สามารถของผู้บังคับบัญชา	3.92	0.66	3.86	0.79	3.94	0.78	0.46	.629		
เฉลี่ย	3.73	0.68	3.82	0.67	3.88	0.67	1.16	.314		

\* p &lt; .05

จากการ 116 พนว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความประทับใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล侈ศึกษา  
Pibulsongkram Rajabhat University

ตาราง 117 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน  
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา  
จำแนกตามขนาดเงินเดือน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	เงินเดือน						F	Sig		
	น้อยกว่า 15,001 บาท		ระหว่าง 15,001– 20,000 บาท		มากกว่า 20,000 บาท					
	X	S.D.	X	S.D.	X	S.D.				
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ด้วยอยู่ในฐานะแห่งความเคารพ ซึ่งกันและกัน	3.94	0.68	3.99	0.76	4.03	0.66	0.34	.710		
2. สภาพการทำงานมีการให้โอกาส การให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน และให้ความก้าวหน้า	3.84	0.67	4.01	0.81	4.08	0.67	2.08	.127		
3. ความสามารถในการมีจดหมายการทำงานช่วยเหลือกัน รวมทั้งผลประโยชน์ที่ได้รับ	3.86	0.72	3.92	0.80	3.95	0.64	0.26	.769		
4. กองเริ่มจดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น	4.16	0.78	3.97	0.81	4.12	0.67	2.23	.109		
5. สภาพการทำงานไม่แบ่ง派系 แบ่ง派阀 มีความสนิทสนมกันดี	3.88	0.89	3.85	0.86	3.98	0.80	1.06	.348		
6. การมีความช่วยเหลือกันและแบ่งปันกันในเรื่องหน้าที่การงานเสมอ	3.71	0.70	3.92	0.82	3.95	0.67	2.28	.104		
7. บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความรับและความพึงพอใจซึ่งกันและกัน	3.76	0.79	3.89	0.82	3.89	0.71	0.61	.545		
รวม	3.88	0.54	3.94	0.70	4.00	0.57	0.91	.406		

\* p < .05

จากตาราง 117 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อข้อวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสมัสมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในภาพรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล侈คราณ  
Pibulsongkram Rajabhat University