

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนตัว เพื่อให้เข้าใจสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะเสนอข้อมูล จำแนกตามเพศ สถานภาพทางครอบครัว และระดับชั้นที่ทำการสอน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จะเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้
 - 2.1 จัดลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เป็นรายปัจจัย
 - 2.2 ประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวม
 - 2.3 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 ระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมสามัญศึกษา และเทศบาล
 - 2.4 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ระหว่างครูที่มีอายุราชการต่างกัน
 - 2.5 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ระหว่างครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนตัว ในการวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 600 คน จำแนกได้ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพทางครอบครัว และ
ระดับชั้นที่สอน

ประเภท	ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	229	38.17
	หญิง	371	61.83
สถานภาพทาง ครอบครัว	โสด	216	36.00
	สมรส	375	62.50
	หย่าขาด	9	1.50
ระดับชั้นที่สอน	ประถมศึกษาตอนต้น	305	50.83
	ประถมศึกษาตอนปลาย	288	48.00
	ประถมศึกษาตอนต้นและ ตอนปลาย	7	1.17

จากตารางที่ 2 ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายมีร้อยละ 38.17 เพศหญิง ร้อยละ 61.83 เมื่อเปรียบเทียบกันเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

เกี่ยวกับสถานภาพทางครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสดมีร้อยละ 36.00 สมรสแล้ว ร้อยละ 62.50 และหย่าขาด ร้อยละ 1.50 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่โสดทำการสมรสแล้ว

ระดับชั้นที่ทำการสอน ผู้ตอบแบบสอบถามทำการสอนอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 50.83 ประถมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 48.00 และที่สอนอยู่ที่ระดับประถมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ร้อยละ 1.17 จะเห็นได้ว่า จำนวนครูที่สอนในระดับประถมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย ใกล้เคียงกัน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู จะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 จัดลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 จำนวนทั้งสิ้น 600 คน ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 3

จากตารางที่ 3 ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกภูมิใจ และเห็นความสำคัญของงาน แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องการระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมาจากปัจจัยในเรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน

สำหรับปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงานค่อนข้างต่ำ ส่วนที่ต่ำที่สุดได้แก่ปัจจัยในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย ค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยจะมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน

ตารางที่ 3

ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความสำคัญของ
ความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ค่าคะแนน เฉลี่ย	ความเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ลำดับที่
สภาพการปฏิบัติงาน	3.0742	1.6614	15
ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน	3.0083	1.6623	16
ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน	3.5647	2.2421	8
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับ บัญชา	3.6757	1.4817	3
ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน	3.5856	1.4363	6
นโยบายและการบริหาร	3.4756	1.7480	12
ความเชื่อมั่นในการบริหาร	3.5122	1.7460	11
การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ	3.3479	1.4132	13
สถานภาพและการยอมรับนับถือ	3.6733	1.4820	4
ความสามารถของผู้นร่วมงาน	3.5825	1.6599	7
โอกาสก้าวหน้า	3.5553	1.5505	9
การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	3.6850	1.5524	2
ความมั่นคงในการทำงาน	3.5372	1.7181	10
การยอมรับงานที่ได้กระทำสำเร็จ	3.5894	1.6427	5
ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน	3.8325	1.3332	1
ความพึงพอใจในหน่วยงาน	3.2472	2.1078	14
สวัสดิการในหน่วยงาน	2.8167	1.6938	17

ค่าคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ตรงกลางมีค่าเท่ากับ 3.00 คะแนน ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยตรงกลาง ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงาน แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกต่อบุคลากรที่อยู่ในระดับต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยตรงกลาง

ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ปรากฏว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยตรงกลางทุกปัจจัย แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกต่อบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยตรงกลาง

ผลการวิจัยนี้ จะเห็นว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยต่าง ๆ แปรผันจากสูงไปต่ำหรือจากต่ำไปสูง แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูแปรผันไปตามความรู้สึกของครูที่มีต่อบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ตรงตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 แปรผันไปตามความรู้สึกของครูที่มีต่อบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

2.2 การประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยส่วนรวม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์ในการประเมินระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโดยคำนวณจากค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ๆ ละ 1.33 คะแนน จะได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 2.33	ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	2.34 - 3.67	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.68 - 5.00	ระดับสูง

จากการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามทั้งฉบับของครูทั้ง 600 คน ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 คะแนน แสดงว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานในการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่า ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 เปรียบเทียบ ขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาระดับความรู้ลึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ระหว่างครูที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดเทศบาล

ในการวิจัยครั้งนี้ จะเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เป็นรายปัจจัย ระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 334 คน กรมสามัญศึกษา จำนวน 141 คน และเทศบาล จำนวน 125 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน ผลการวิเคราะห์หาค่าได้แสดงไว้ในตารางที่ 4

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เป็นรายปัจจัย ระหว่างครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมสามัญศึกษา และเทศบาล ปรากฏว่า

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดเทศบาลมีค่าสูงกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แสดงว่าครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แสดงว่า ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ส่วนครูสังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูสังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้จาก

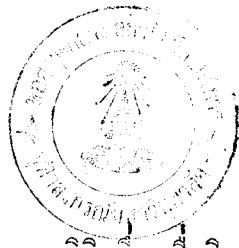
ตารางที่ 4

ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่บ่งชี้ถึงผลขวัญในการปฏิบัติงานของครูสังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมสามัญศึกษา และ เทศบาล

ปัจจัย	(1) องค์การฯ (N=334)		(2) เทศบาล (N=125)		(3) กรมสามัญศึกษา (N=141)		t [†] (1)-(2)	t [†] (2)-(3)	t [†] (1)-(3)
	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2			
สภาพการปฏิบัติงาน	5.9580	2.1438	6.4000	1.4488	6.3759	1.9276	3.2936*	0.1516	2.9471*
ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน	2.9281	1.3522	3.1760	0.6301	3.0496	0.7811	2.6067*	1.2308	1.2462
ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน	21.8593	4.9992	20.2960	11.6461	20.5319	13.5159	4.7531*	0.5425	3.9862*
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	18.7964	3.5654	18.4160	3.2799	17.2270	4.1313	1.9813	5.0596*	7.8470*
ความสามารถในการนี้เทศการปฏิบัติงาน	10.9731	2.0567	10.8480	1.9985	10.1631	2.1333	0.8402	3.0849*	5.5517*
นโยบายและการบริหาร	10.8563	2.3264	10.2800	3.9061	9.5390	2.9337	2.9493*	3.2486*	7.9022*
ความเชื่อมั่นในการบริหาร	10.6527	4.2670	10.7200	3.0569	10.1702	1.8217	0.3485	2.8443*	3.0100*
การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ	14.1108	3.5573	13.3440	3.8735	13.7872	0.5574	3.7570*	2.3688*	2.6700*
สถานภาพและการยอมรับนับถือ	14.6317	2.9169	14.6560	2.7808	14.8723	3.0872	0.1381	1.0295	1.3756
ความสามารถของผู้นร่วมงาน	7.3892	1.2586	7.0960	1.4197	6.6950	2.8321	2.3799*	2.2604*	4.4903*
โอกาสก้าวหน้า	18.2994	3.2492	17.0640	5.0032	17.2411	3.7675	5.5399*	0.6856	5.5466*
การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	11.3653	2.2106	11.0240	2.5670	10.3475	2.4524	2.0723*	3.4728*	5.5707*
ความมั่นคงในการทำงาน	21.9551	4.4235	21.3760	5.6468	19.3546	7.6411	2.3950*	6.4131*	10.0173*
การยอมรับงานที่ใคร่ทำสำเร็จ	10.6796	4.2150	10.7920	1.7965	10.2482	2.0837	0.6837	3.1838*	2.6066*
ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน	23.1737	4.3789	23.2160	1.2125	22.3759	5.0938	0.2801	3.9294*	3.6002*
ความพึงพอใจในหน่วยงาน	10.1886	2.0847	9.5760	5.0341	8.8298	6.2098	2.8401*	2.5704*	6.0634*
สวัสดิการในหน่วยงาน	2.7036	0.8098	3.0800	1.0742	2.8511	0.9848	3.5848*	1.8327	1.5206

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t_{.05} = 1.9600)



การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า
 คะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดเทศบาลสูงกว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แสดงว่า ครู
 สังกัดเทศบาล มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงานสูงกว่า
 ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา และครู
 สังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องความเพียงพอของรายได้
 จากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วน
 จังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา และครูสังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึก
 ตอบรับจึยคังกล่าว ใกล้เคียงกัน

3. ปัจจัยเกี่ยวกับความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ครูสังกัด
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาล และครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกตอบรับ
 ใน เรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 สูงกว่า ครูสังกัดเทศบาลและสังกัดกรมสามัญศึกษา แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 มีความรู้สึกตอบรับเรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือกันของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่า ครูสังกัดเทศบาล
 และสังกัดกรมสามัญศึกษา

ส่วนครูสังกัดเทศบาลกับ ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกตอบรับใน
 เรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดง
 ว่าครูสังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกตอบรับจึยคังกล่าว ใกล้เคียงกัน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ครู
 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องความ
 สัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อ
 พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงกว่า
 ครูสังกัดกรมสามัญศึกษา แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความรู้สึกตอบรับเรื่อง
 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

ครูสังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดเทศบาลสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา แสดงว่า ครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าว ใกล้เคียงกัน

5. ปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา แสดงว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงานสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

ครูสังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษามีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดเทศบาลสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา แสดงว่า ครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงานสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าว ใกล้เคียงกัน

6. ปัจจัยเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร กลุ่มครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ครูสังกัดเทศบาลและครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องนโยบาย

สถานภาพและการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกท้อป้จจัยเรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือใกล้เคียงกัน

10. ปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถของผูรวมงาน ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกท้อป้จจัยเรื่องความสามารถของผูรวมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาคาคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า คาคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงกว่าครูสังกัดเทศบาลและครูสังกัดกรมสามัญศึกษา คาคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาค่าที่สุด แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องความสามารถของผูรวมงานสูงกว่าครูสังกัดเทศบาลและสังกัดกรมสามัญศึกษา และครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกท้อป้จจัยดังกล่าวสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

11. ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องโอกาสก้าวหน้า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาคาคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า คาคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงกว่าครูสังกัดเทศบาล แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องโอกาสก้าวหน้าสูงกว่าครูสังกัดเทศบาล

ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษามีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องโอกาสก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาคาคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่าคาคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องโอกาสก้าวหน้าสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

ส่วนครูสังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูสังกัดเทศบาลและครูสังกัดกรมสามัญศึกษามีความรู้สึกท้อป้จจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

12. ปัจจัยเกี่ยวกับการระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ครูสังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดเทศบาลและสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่อง การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่า ค่ะแนนเฉลี่ย ปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงกว่าครูสังกัด เทศบาลและสังกัดกรมสามัญศึกษา ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาค่ำที่สุด แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานสูงกว่าครูสังกัดเทศบาลและสังกัดกรมสามัญศึกษา

13. ปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ครูสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด สังกัดเทศบาลและสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความมั่นคงใน การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่า ค่ะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษาและครูสังกัด เทศบาล ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาค่ำที่สุด แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดมีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าครูสังกัดเทศบาลและสังกัด กรมสามัญศึกษา และครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

14. ปัจจัยเกี่ยวกับการยอมรับงานที่ได้กระทำสำเร็จ ครูสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการยอมรับงานที่ได้กระทำ สำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่า ค่ะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา แสดงว่า ครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการยอมรับงานที่ได้กระทำสำเร็จสูง กว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

ครูสังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่อง การยอมรับงานที่ได้กระทำสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนน เฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดเทศบาลสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา แสดงว่า ครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่อง การยอมรับงานที่ได้กระทำสำเร็จสูงกว่าครูสังกัดกรม สามัญศึกษา

ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึก ต่อปัจจัยในเรื่องการยอมรับงานที่ได้กระทำสำเร็จ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า

ครูสังกัดเทศบาลและองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรู้สึกชอบปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

15. ปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกชอบปัจจัยเรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดกรมสามัญศึกษาสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แสดงว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษามีความรู้สึกชอบปัจจัยในเรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงานสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ครูสังกัดเทศบาลกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีความรู้สึกชอบปัจจัยในเรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดเทศบาลสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา แสดงว่า ครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกชอบปัจจัยเรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงานสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกชอบปัจจัยในเรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกชอบปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

16. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในหน่วยงาน ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกชอบปัจจัยในเรื่องความพึงพอใจในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษาและสังกัดเทศบาล ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัดกรมสามัญศึกษามีค่าต่ำที่สุด แสดงว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความรู้สึกชอบปัจจัยในเรื่องความพึงพอใจในหน่วยงานสูงกว่าครูสังกัดเทศบาลและสังกัดกรมสามัญศึกษา ครูสังกัดเทศบาลสูงกว่าครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

17. ปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการในหน่วยงาน ครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดเทศบาลมีความรู้สึกชอบปัจจัยในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของครูสังกัด

เทศบาลสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แสดงว่า ครูสังกัดเทศบาลมีความรู้ลึกซึ้ง
 ปัจจุบันในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงานสูงกว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ส่วนครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครูสังกัดกรมสามัญศึกษา
 และครูสังกัดกรมสามัญศึกษากับครูสังกัดเทศบาล มีความรู้ลึกซึ้งปัจจุบันในเรื่องสวัสดิการในหน่วย
 งานแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับครู
 สังกัดกรมสามัญศึกษา และครูสังกัดกรมสามัญศึกษากับครูสังกัดเทศบาล มีความรู้ลึกซึ้งพอ
 คงกล่าวใกล้เคียงกัน

2.4 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาระดับความรู้ลึกของครู ที่มีข้อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ระหว่างครูที่มีอายุราชการต่างกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ จะเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
 ประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 โดยแบ่งเป็นช่วงอายุดังนี้ (1) ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า
 5 ปี จำนวน 192 คน (2) ครูที่มีอายุราชการ 5 - 10 ปี จำนวน 167 คน และ (3) ครู
 ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี จำนวน 241 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน ผลการวิเคราะห์
 ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5

ความสัมพันธ์และผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
ระหว่างครูที่มีอายุราชการต่างกัน

ปัจจัย	(1)ต่ำกว่า 5 ปี (N=132)		(2) 5 - 10 ปี (N=167)		(3)มากกว่า 10 ปี (N=241)		t (1)-(2)	t (2)-(3)	t (1)-(3)
	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2	\bar{x}	s^2			
สภาพการปฏิบัติงาน	5.6046	1.1163	6.1317	1.8560	6.3537	2.0112	2.9160*	1.5994	4.3424*
ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน	3.0521	1.2119	2.9701	1.2099	2.8415	1.4074	0.7045	1.1310	1.9233
ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน	21.5781	4.3061	21.3174	4.7779	21.5407	4.7288	1.1541	1.0215	0.1833
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	10.6042	3.8336	11.7904	4.7421	12.5325	4.4297	5.3918*	3.4452*	9.8938*
ความสามารถในการนเทศการปฏิบัติงาน	10.9531	2.2270	10.4611	2.3560	10.8618	2.1004	3.0692*	2.6625*	0.6439
นโยบายและการบริหาร	10.4635	2.3489	10.4611	3.0875	10.7317	2.5388	0.0137	1.5936	1.7880
ความเชื่อมั่นในการบริหาร	11.0260	2.2069	10.3114	2.9662	10.6382	2.5489	4.1765*	1.9496	2.6203*
การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ	13.7813	3.3368	13.4910	2.5244	14.0650	3.5962	1.6101	3.3295*	1.5858
สถานภาพและการยอมรับนับถือ	14.3594	2.4453	14.4970	2.8632	14.7724	2.7080	0.7963	1.6422	2.6836*
ความสามารถของผูรรวมงาน	7.2292	1.3503	7.1916	1.8150	7.3619	1.3748	0.2812	1.3263	1.1827
โอกาสก้าวหน้า	17.5885	4.0925	17.9222	9.1614	17.8333	3.8510	1.2117	6.3356	1.2723
การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	10.9792	2.4385	10.7605	4.6850	11.2764	2.0567	1.0837	2.7053*	2.0454*
ความมั่นคงในการทำงาน	21.7917	5.3861	20.5749	5.0413	21.1951	5.6931	5.0406*	2.6848*	2.6363*
การยอมรับงานที่โคกระทำสำเร็จ	10.8021	1.5472	10.4491	2.9764	10.7480	2.1329	2.1925*	1.8371	0.4174
ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน	22.7448	4.3247	22.8084	3.6072	23.3293	3.6241	0.4114	2.7329*	4.4824*
ความพึงพอใจในหน่วยงาน	10.0000	2.8641	9.7126	2.5326	10.1301	2.6481	1.3574	2.5916*	0.8116
สวัสดิการในหน่วยงาน	2.8958	1.1305	2.7605	1.2134	2.8130	1.2139	1.1795	0.4747	0.7969

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t_{.05} = 1.9600$)

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เป็นรายปัจจัย ปรากฏว่า

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า
5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า
10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี แสดงว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

สำหรับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ
มากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน กลุ่มครูที่มี
อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า
10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มครูทั้งสามกลุ่ม มีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

3. ปัจจัยเกี่ยวกับความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มครู
ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า
10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มครูทั้งสามกลุ่มมีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอปัจจัยในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

5. ปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความรู้สึกตอปัจจัยในเรื่องความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกตอปัจจัยในเรื่องความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอปัจจัยในเรื่อง ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอปัจจัยในเรื่องความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

ส่วนกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอปัจจัยในเรื่องความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปี สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี แสดงว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

9. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับนับถือ กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี แสดงว่า กลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

ส่วนกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องดังกล่าวใกล้เคียงกัน

10. ปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถของผู้นร่วมงาน กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องความสามารถของผู้นร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มที่มีอายุราชการแตกต่างกันทั้งสามกลุ่ม มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องดังกล่าวใกล้เคียงกัน

11. ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มที่มีอายุราชการแตกต่างกันทั้งสามกลุ่ม มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องดังกล่าว ใกล้เคียงกัน

12. ปัจจัยเกี่ยวกับภาระหน้าที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน กลุ่มที่มี

อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่อง การระบุดตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อ พิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่อง การระบุดตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่อง การระบุดตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุ ราชการมากกว่า 10 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่อง การระบุดตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานสูงกว่ากลุ่มครู ที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

ส่วนกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่อง การระบุดตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่าง ไม่นัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่างกันทั้งสองกลุ่ม มีความรู้สึกต่อปัจจัย ดังกล่าวใกล้เคียงกัน

13. ปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกต่อ ปัจจัยในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณา ค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี สูงกว่ากลุ่ม ครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึก ต่อปัจจัยในเรื่องความมั่นคงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มี อายุราชการมากกว่า 10 ปี

14. ปัจจัยเกี่ยวกับการยอมรับงานที่ไ้กระทำสำเร็จ กลุ่มครูที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการยอมรับงานที่ไ้

กระทำสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี มีความรู้สึกตอบป้จจัยค้งกล่าวสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

ส่วนกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบป้จจัยในเรื่องการยอมรับงานที่โค้กระทำสำเร็จ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบป้จจัยค้งกล่าวใกล้เคียงกัน

15. ป้จจัยเกี่ยวกับความภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีความรู้สึกตอบป้จจัยในเรื่องความภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุต่ำกว่าทั้งสองกลุ่ม มีความรู้สึกตอบป้จจัยค้งกล่าวใกล้เคียงกัน

กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบป้จจัยในเรื่อง ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี สูงกว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี แสดงว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบป้จจัยค้งกล่าวสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบป้จจัยค้งกล่าวสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

16. ป้จจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในหน่วยงาน กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครู

ที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องความพึงพอใจในหน่วยงาน แตกต่าง กันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุ ราชการต่ำกว่า 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับจึงกังวลใกล้เคียงกัน

ส่วนกลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับใน เรื่องความพึงพอใจในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีอายุราชการ มากกว่า 10 ปี สูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี แสดงว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกตอบรับจึงกังวลสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการ 5-10 ปี

17. ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการในหน่วยงาน กลุ่มครูที่มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มครูที่มีอายุราชการ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี มี ความรู้สึกตอบรับใน เรื่องสวัสดิการในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดง ว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการแตกต่างกันทั้งสามกลุ่ม มีความรู้สึกตอบรับจึงกังวลใกล้เคียงกัน

2.5 เปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาระดับความรู้สึกของครู ที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีวุฒิต่างกัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 6 เป็นรายปัจจัย แบ่งกลุ่มครูที่มีวุฒิออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู จำนวน 175 คน (2) กลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า จำนวน 401 คน (3) กลุ่ม ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน ผลการวิเคราะห์ ดังได้แสดงไว้ในตารางที่ 6

ตารางที่ 6

ค่าสถิติพื้นฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความรู้สึกของครูที่มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู
ระหว่างครูที่มีวุฒิทางครูต่างกัน

ปัจจัย	(1)ปริญญาตรีหรือสูงกว่า (N=24)		(2)ป.กศ.สูงหรือท.ม. (N=401)		(3)ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า(N=175)		t (1)-(2)	t (2)-(3)	t (1)-(3)
	\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2	\bar{X}	S^2			
สภาพการปฏิบัติงาน	5.7500	2.4716	6.1796	2.0920	6.2629	2.1184	1.3054	0.6335	1.5112
ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน	2.4583	0.9547	2.8803	1.2756	3.0971	1.3066	2.0357*	0.0987	2.9370*
ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้นปฏิบัติงาน	19.2917	5.4149	21.2419	6.6828	22.0686	3.5164	3.9622*	4.3102*	5.6020*
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	16.5000	5.2899	17.8180	5.1006	18.7657	4.0805	2.7299*	4.9932*	4.5892*
ความสามารถในการนำเทศการปฏิบัติงาน	9.5000	3.1920	10.3591	2.8481	11.2343	1.8629	2.2952*	6.5706*	4.5772*
นโยบายและการบริหาร	9.8750	3.0707	10.1820	3.3032	10.9371	2.4238	0.8320	5.0848*	2.8202*
ความเชื่อมั่นในการบริหาร	9.8333	2.8442	10.4763	3.9605	11.3143	2.2947	1.7946	5.5241*	4.0821*
การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ	12.7917	4.1322	13.3865	4.0832	14.3486	3.3903	1.3260	5.5936*	3.5568*
สถานภาพและการยอมรับนับถือ	12.8333	4.5652	14.3815	2.9833	14.5543	1.5590	3.4822*	1.3532	3.8570*
ความสามารถของผู้อำนวยการ	6.4583	1.6721	7.0923	1.5300	7.3143	1.7168	2.3386*	1.9023	3.0355*
โอกาสก้าวหน้า	15.8750	4.9873	17.5686	4.0928	17.9943	4.0320	3.6273*	2.3352*	4.4115*
การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	9.3750	3.1159	10.9526	1.1779	11.2114	2.4845	4.3305*	1.9786*	4.8390*
ความมั่นคงในการทำงาน	19.3333	7.4058	20.7375	5.5920	21.9314	4.1006	2.4694*	6.1889*	4.5090*
การยอมรับงานที่โคกระทำสำเร็จ	10.3750	2.3279	10.5910	2.4295	10.8629	2.1552	0.6729	2.0037*	1.4758
ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน	20.4583	7.6757	22.4214	4.6344	23.4400	3.7954	3.4105*	5.5884*	5.1022*
ความพึงพอใจในหน่วยงาน	8.5000	3.3768	9.7282	0.6684	10.000	4.0298	3.2552*	1.7290	3.7074*
สวัสดิการในหน่วยงาน	2.3333	1.1014	2.8928	1.2510	2.9600	1.2800	2.5271*	0.6888	2.7165*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t .05 = 1.9600)

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เป็นรายปัจจัย ปรากฏว่า

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือ
สูงกว่า, กลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า และกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือ
เทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกันทั้งสามกลุ่ม มีความรู้สึก
ต่อปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน กลุ่ม
ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า มีความรู้สึก
ต่อปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ
ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า สูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.
หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติ
งานสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า

กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือ
เทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของ
รายได้จากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย
แล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่าป.กศ.หรือไม่มีวุฒิต
สูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่าป.กศ.
หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงานสูงกว่า
กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ส่วนกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า กับกลุ่ม
ครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยใน
เรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า
กลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกันทั้งสองกลุ่ม มีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

3. ปัจจัยเกี่ยวกับความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่ม
 ครัวที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มครัวที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ ป.กศ. สูง หรือเทียบเท่า และกลุ่มครัว
 ที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่อง
 ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อ
 พิจารณาคาคาระแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า คาคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครัวที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า
 หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มครัวที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มครัวที่มี
 วุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครัวที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า
 มีค่ามากที่สุด แสดงว่า กลุ่มครัวที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู
 มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มครัวที่มีวุฒิ
 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มครัวที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า

4. ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 กลุ่มครัวที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มครัวที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า และกลุ่ม
 ครัวที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยใน
 เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ซึ่งเมื่อพิจารณาคาคาระแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า คาคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครัวที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือ
 เทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มครัวที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และ
 กลุ่มครัวที่มีวุฒิ พ.ม.หรือป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครัวที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือ
 สูงกว่ามีค่ามากที่สุด แสดงว่า กลุ่มครัวที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มี
 วุฒิทางครูมีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าว สูงกว่ากลุ่มครัวที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าและกลุ่มครัวที่มีวุฒิ
 พ.ม.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า

5. ปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน กลุ่มครัวที่มี
 วุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า, กลุ่มครัวที่มีวุฒิ พ.ม.หรือป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า และกลุ่มครัวที่มีวุฒิ
 ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความสามารถ
 ในการนิเทศการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาคาคะแนนเฉลี่ย
 แล้วปรากฏว่าคาคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครัวที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มี

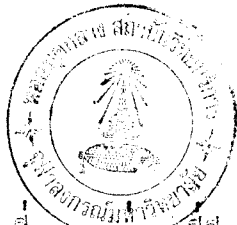
พิจารณาภาวะคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครูสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงว่ากลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องความเชื่อมั่นในการบริหารสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า

กลุ่มที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องความเชื่อมั่นในการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาภาวะคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า แสดงว่า กลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความเชื่อมั่นในการบริหารสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า

ส่วนกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความเชื่อมั่นในการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มที่มีวุฒิทางครูต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

8. ปัจจัยเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ กลุ่มที่มีวุฒิ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาภาวะคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครูสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงว่ากลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า

กลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง หรือ พ.ม.หรือเทียบเท่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาภา



คะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ ป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า แสดงว่า กลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการถือคอดสื่อสารอย่างเพียงพอ สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. สูงหรือ พ.ม. หรือเทียบเท่า ส่วนกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. สูงหรือ พ.ม. หรือเทียบเท่า มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการถือคอดสื่อสารอย่างเพียงพอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มที่มีวุฒิทางกันทั้งสองกลุ่ม มีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

9. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับนับถือ กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. สูงหรือ พ.ม. หรือเทียบเท่า มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ ป.กศ. สูงหรือเทียบเท่าสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงว่า กลุ่มที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ ป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือ สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงว่า กลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยเรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือ สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. สูงหรือ พ.ม. หรือเทียบเท่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องสถานภาพและการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มที่มีวุฒิทางกันทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

10. ปัจจัยเกี่ยวกับความสามารถของผู้นร่วมงาน กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. สูงหรือ พ.ม. หรือเทียบเท่า มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่อง

ความสามารถของผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรือ พ.ม.หรือเทียบเท่าสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงว่า กลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรือ พ.ม.หรือเทียบเท่า มีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องความสามารถของผู้ร่วมงานสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องความสามารถของผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงว่ากลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องความสามารถของผู้ร่วมงานสูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรือพ.ม.หรือเทียบเท่า กับกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องความสามารถของผู้ร่วมงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มที่มีวุฒิทางครูต่างกันทั้งสองกลุ่ม มีความรู้สึกท้อป้จจัยคงกล่าวใกล้เคียงกัน

11. ปัจจัยเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า, กลุ่มที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า และกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องโอกาสก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้ว ปรากฏว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าต่ำที่สุด แสดงว่า กลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกท้อป้จจัยในเรื่องโอกาสก้าวหน้า สูงกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรือ พ.ม.หรือเทียบเท่า

12. ปัจจัยเกี่ยวกับการระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า , กลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า และกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่าป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่า หรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรือ พ.ม.หรือเทียบเท่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าที่สูงสุด แสดงว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าว สูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า

13. ปัจจัยเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า, กลุ่มครูที่มีวุฒิพ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า และกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่าป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าและกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีค่าที่สูงสุด แสดงว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องความมั่นคงในการทำงานสูงกว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.สูงหรือ พ.ม.หรือเทียบเท่า

14. ปัจจัยเกี่ยวกับการยอมรับงานที่ไ้กระทำสำเร็จ กลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า กับกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่องการยอมรับงานที่ไ้กระทำสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม.หรือ ป.กศ.สูงหรือเทียบเท่า แสดงว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.กศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ.หรือ

หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกท้อป้จจัยใน เรื่องการยอมรับงานที่ได้กระทำสำเร็จ สูงกว่ากลุ่ม
ครูที่มีวุฒิ พ.ม. หรือป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า

กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ
ป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า มีความรู้สึกท้อป้จจัยใน เรื่องการยอมรับงานที่ได้กระทำสำเร็จ แตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกท้อป้จจัย
ดังกล่าวใกล้เคียงกัน

กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กับกลุ่มครูที่มีวุฒิป.กศ. หรือ
เทียบเท่าหรือต่ำกว่าป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกท้อป้จจัยใน เรื่องการยอมรับงานที่ได้
กระทำสำเร็จแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิทางครูต่างกันทั้งสอง
กลุ่มมีความรู้สึกท้อป้จจัยดังกล่าวใกล้เคียงกัน

15. ป้จจัยเกี่ยวกับความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน กลุ่ม
ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม. หรือป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า และกลุ่มครูที่มี
วุฒิ ป.กศ. หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่าป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกท้อป้จจัยใน เรื่องความ
รู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่า
คะแนนเฉลี่ยแล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิป.กศ. หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่าป.กศ.
หรือไม่มีวุฒิทางครู สูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า และกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ
ป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า ส่วนกลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำ
ที่สุด แสดงว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิป.กศ. หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.กศ. หรือไม่มีวุฒิทางครูมีความรู้สึก
ท้อป้จจัยใน เรื่องความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน สูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือ
สูงกว่าปริญญาตรีและกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ ป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า

16. ป้จจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในหน่วยงาน กลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรี
หรือสูงกว่า กับกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ ป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า มีความรู้สึกท้อป้จจัยใน เรื่อง
ความพึงพอใจในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ย
แล้วปรากฏว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ ป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า สูงกว่ากลุ่มครู
ที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า แสดงว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ ป.กศ. สูงหรือเทียบเท่า มีความ
รู้สึกท้อป้จจัย เรื่องความพึงพอใจในหน่วยงาน สูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

ป.ศ.หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.ศ.หรือไม่มีวุฒิทางครู มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่อง
สวัสดิการในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิทางครู
ต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าว ใกล้เคียงกัน

ผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 มีความรู้สึกต่อปัจจัยในเรื่อง
ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของ
ครูในระดับสูงที่สุด

ปัจจัยรองลงมาได้แก่ ปัจจัยในเรื่องการระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานภาพและการยอมรับนับถือ
เป็นต้น

ส่วนปัจจัยที่ครูมีความรู้สึกอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องสวัสดิการใน
หน่วยงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน และสภาพการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัย
ในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยตรงกลางซึ่งมีค่า
เท่ากับ 3.00 คะแนน ได้แก่ ปัจจัยในเรื่องสวัสดิการในหน่วยงาน ส่วนปัจจัยอื่นนอกจากนี้มี
ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 3.00 ทั้งสิ้น

โดยส่วนรวม ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการ-
ศึกษา 6 แปรผันไปตามความรู้สึกของครูที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน
ตรงตามสมมุติฐานในการวิจัย

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 อยู่ใน
ระดับปานกลาง ตรงตามสมมุติฐานในการวิจัย

3. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดเทศบาล มีความรู้สึกต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูแตกต่างกันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพและการยอมรับนับถือ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัย

ส่วนปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความเชื่อมั่นในการบริหาร การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ ความสามารถของผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า การระบุมตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับงานที่ไ้กระทำสำเร็จ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน ความพึงพอใจในหน่วยงาน และสวัสดิการในหน่วยงาน ครูทั้งสามกลุ่มมีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตรงตามสมมุติฐานในการวิจัย

4. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ที่มีอายุราชการต่างกัน ได้แก่ อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี อายุราชการ 5-10 ปี และอายุราชการมากกว่า 10 ปี มีความรู้สึกต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตรและความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความสามารถของผู้ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า และสวัสดิการในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซัดแย้งกับสมมุติฐานในการวิจัย

ส่วนปัจจัยในเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการบริหาร การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สถานภาพและการยอมรับนับถือ การระบุมตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับงานที่ไ้กระทำสำเร็จ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน และความพึงพอใจในหน่วยงาน ครูที่มีอายุราชการต่างกันทั้งสามกลุ่มมีความรู้สึกต่อปัจจัยดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตรงตามสมมุติฐานในการวิจัย

5. ครูโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 ที่มีวุฒิทางครูต่างกัน ได้แก่

กลุ่มครูที่มีวุฒิ ป.ศ. หรือเทียบเท่าหรือต่ำกว่า ป.ศ. หรือไม่มีวุฒิทางครู กลุ่มครูที่มีวุฒิ พ.ม. หรือ ป.ศ. สูงหรือเทียบเท่า และกลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้สึก
 ตอบรับจรรยาในเรื่องสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ชัดแย้งกับสมมติฐานในการวิจัย

ส่วนปัจจัยในเรื่องความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตร
 และความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 ความสามารถในการนิเทศการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหาร ความเชื่อมั่นในการบริหาร
 การติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ สภาพภาพและการยอมรับนับถือ ความสามารถของผู้
 ร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า การระบุตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความมั่นคงในการ
 ทำงาน การยอมรับงานที่ไ้กระทำสำเร็จ ความรู้สึกภูมิใจและเห็นความสำคัญของงาน
 ความพึงพอใจในหน่วยงาน และสวัสดิการในหน่วยงาน ครูที่มีวุฒิต่างกันทั้งสามกลุ่มมีความรู้สึก
 ตอบรับจรรยาดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานในการ
 วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย