

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

บทนี้จะกล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกล่าวถึงสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความสะดวกและเพื่อความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมาย ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน การแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution )
Sig	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
LSD	แทน	ค่าความแตกต่างของการทดสอบรายคู่

## ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา  
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ดังนี้

- หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี

- เปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่ที่ต่างกัน โดยเปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 กับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยทดสอบค่าที (t – test)

- เปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงานด้วยกัน ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบเอฟ (F – test)

- เปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอายุราชการที่ต่างกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบเอฟ (F – test)

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**1. ตอนที่ 1** การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่กำหนด

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี จำนวน 150 ฉบับ และได้รับคืนทุกฉบับ เมื่อนำมาพิจารณาแล้วปรากฏว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความสมบูรณ์จำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษารุ่นนี้ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อ	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานของแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	สำนักงานเขตพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน		
	ปัตตานี เขต 1	81	54
	ปัตตานี เขต 2	69	46
รวม		150	100
2.	กลุ่มงาน		
	กลุ่มงานสำนักงาน	81	54
	กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา	36	24
	กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา	33	22
รวม		150	100
3.	อายุราชการ		
	น้อยกว่า 10 ปี	19	12.7
	10 – 20 ปี	65	43.3
	มากกว่า 20 ปี	66	44.0
รวม		150	100

จากตาราง 4 แสดงว่าบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ จำนวน 150 คน จำแนกตามตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1.1 จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปัตตานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 54 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 คิดเป็นร้อยละ 46

1.2 จำแนกตามกลุ่มงาน ปรากฏว่าบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 54 กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 24 และกลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 22

1.3 จำแนกตามอายุราชการ ปรากฏว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.7 อายุราชการ 10 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 และอายุราชการมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.0

**2. ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏรายละเอียด ดังตาราง 5

**ตาราง 5** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
1.	นโยบายและการบริหารงาน	3.29	0.78	ปานกลาง
2.	การบังคับบัญชา	3.32	0.98	ปานกลาง
3.	สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.51	0.68	มาก
4.	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.58	0.72	มาก
5.	เงิน ฐานะ และความมั่นคง	3.60	0.70	มาก
6.	ความสำเร็จ	4.00	0.64	มาก
7.	การยกย่องในความสำเร็จ	3.57	0.65	มาก
8.	งานที่ท้าทาย	3.31	0.71	ปานกลาง
9.	ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.28	0.77	ปานกลาง
10.	ความเจริญเติบโตและการพัฒนา	3.33	0.81	ปานกลาง
โดยรวม		3.48	0.59	ปานกลาง

จากตาราง 5 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยรวมทั้ง 10 ด้าน มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ )

เมื่อพิจารณาขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานีเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จ ด้านเงินฐานะและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยกย่องในความสำเร็จ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา ด้านการบังคับบัญชา ด้านงานที่ทำทนาย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ระดับขวัญการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.28$ )

### 2.1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พิจารณาเป็นรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
1.	นโยบายและการบริหารงาน สำนักงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ให้รับผิดชอบ อย่างเหมาะสม	3.49	.87	ปานกลาง
2.	สำนักงานของท่านมีการกระจายงานให้แก่ผู้ร่วมงาน	3.41	.90	ปานกลาง
3.	สำนักงานของท่านมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ	2.96	.95	ปานกลาง
4.	สำนักงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการตัดสินใจเรื่องหนึ่ง เรื่องใดในสำนักงาน	3.18	.88	ปานกลาง
5.	สำนักงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความ ความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างอิสระ	3.42	1.02	ปานกลาง
	โดยรวม	3.29	.78	ปานกลาง

จากตาราง 6 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่

ทางการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อสำนักงานของท่านมีเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติระดับขวัญการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.96$ )

#### 2.1.2 ด้านการบังคับบัญชา พิจารณาเป็นรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านการบังคับบัญชา

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
1.	การบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้วินิจฉัยแก้ปัญหาในงานที่เกี่ยวข้อง	3.54	.90	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ร่วมงาน	3.13	1.13	ปานกลาง
3.	ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ร่วมงาน	3.30	1.04	ปานกลาง
4.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.31	1.19	ปานกลาง
5.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน	3.34	1.16	ปานกลาง
โดยรวม		3.32	.98	ปานกลาง

จากตาราง 7 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการบังคับบัญชา โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้วินิจฉัยแก้ปัญหาในงานที่เกี่ยวข้อง มีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ร่วมงาน ข้อผู้บังคับบัญชาเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ร่วมงาน ข้อ

ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ร่วมงาน ระดับขวัญการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.96$ )

### 2.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พิจารณาเป็นรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 8

**ตาราง 8** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
1.	สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.67	.84	มาก
2.	ลักษณะอาคารและที่ตั้ง เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน	3.45	1.07	ปานกลาง
3.	การเดินทางไปมาในการปฏิบัติงานมีความสะดวกปลอดภัย	3.69	.83	มาก
4.	สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี	3.45	.99	ปานกลาง
5.	มีความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.29	.90	ปานกลาง
	มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน			
	โดยรวม	3.51	.68	มาก

จากตาราง 8 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อลักษณะอาคารและที่ตั้งเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน และข้อสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี มีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ข้อการเดินทางไปมา

ในการปฏิบัติงานมีความสะดวกปลอดภัย ข้อมีความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ข้อมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ระดับขวัญการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.29$ )

#### 2.1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พิจารณาเป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 9

**ตาราง 9** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
1.	ความสัมพันธระหว่างบุคคล ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคล ภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี	3.68	.78	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและ ร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.47	.95	ปานกลาง
3.	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อร่วมงานทั้งใน เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้	3.66	.78	มาก
4.	ผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเองและสนิทสนม กับท่านเป็นอย่างดี	3.75	.79	มาก
5.	ทุกคนในสำนักงานมีความเคารพนับถือกันด้วยความ จริงใจ	3.33	.85	ปานกลาง
โดยรวม		3.58	.72	มาก

จากตาราง 9 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากบุคคล



ภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี ข้อท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ และข้อผู้ร่วมงานในหน่วยงานมีความเป็นกันเองและสนิทสนมกับท่านเป็นอย่างดี มีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ข้อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และข้อทุกคนในสำนักงานมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อทุกคนในสำนักงานมีความเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ ระดับขวัญการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.33$ )

#### 2.1.5 ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง พิจารณาเป็นรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 10

**ตาราง 10** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
	เงิน ฐานะ และความมั่นคง			
1.	สำนักงานมีการจัดสวัสดิการที่เกื้อกูลในยามเดือดร้อนหรือมีความจำเป็น	3.09	1.09	ปานกลาง
2.	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้มาปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานนี้	3.77	.83	มาก
3.	ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนี้	3.78	.81	มาก
4.	ท่านมีความพึงพอใจกับรายได้ในอาชีพที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.59	.86	มาก
5.	ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย	3.78	.90	มาก
โดยรวม		3.60	.70	มาก

จากตาราง 10 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านเงินฐานะและความมั่นคง โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อท่านมีความพึงพอใจที่ได้มาปฏิบัติงาน ณ ที่ทำงานนี้

ข้อท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนี้ ข้อท่านมีความพึงพอใจกับรายได้ในอาชีพที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และลักษณะงานที่ท่านทำเป็นงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย มีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ข้อสำนักงานมีการจัดสวัสดิการที่เกื้อกูลในยามเดือดร้อนหรือมีความจำเป็น มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อสำนักงานมีการจัดสวัสดิการที่เกื้อกูลในยามเดือดร้อนหรือมีความจำเป็น ระดับขวัญการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.09$ )

#### 2.1.6 ด้านความสำเร็จ พิจารณาเป็นรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 11

**ตาราง 11** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านความสำเร็จ

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
	ความสำเร็จ			
1.	ลักษณะงานที่ท่านทำเป็นงานมั่นคงและมีเกียรติ	4.01	.81	มาก
2.	ท่านปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนี้อยู่ตลอดไป	4.06	.76	มาก
3.	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ	3.97	.84	มาก
4.	ท่านได้รับมอบหมายงานและสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด	4.01	.76	มาก
5.	ท่านมีความพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.95	.79	มาก
โดยรวม		4.00	.64	มาก

จากตาราง 11 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านความสำเร็จ โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อ มีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อท่านมีความพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ระดับขวัญการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.95$ )

### 2.1.7 ด้านการยกย่องในความสำเร็จ พิจารณาเป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 12

**ตาราง 12** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านการยกย่องในความสำเร็จ

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขบวนการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ขบวนการ ปฏิบัติ
	การยกย่องในความสำเร็จ			
1.	เพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือ และศรัทธาในตัวท่าน	3.73	.72	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความสามารถของท่าน	3.63	.74	มาก
3.	เพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยยกย่องในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ	3.61	.67	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ	3.45	.92	ปานกลาง
5.	เมื่อท่านทำงานสำเร็จมักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนเสมอ	3.45	.80	ปานกลาง
โดยรวม		3.57	.65	มาก

จากตาราง 12 ระดับขบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านการยกย่องในความสำเร็จ โดยรวมแล้วมีระดับขบวนการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อเพื่อนร่วมงานให้ความเชื่อถือ และศรัทธาในตัวท่าน ข้อผู้บังคับบัญชารับรองและเชื่อถือในความสามารถของท่าน และข้อเพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยยกย่องในผลงานที่ท่านทำสำเร็จ มีระดับขบวนการอยู่ในระดับมาก ข้อผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ และข้อเมื่อท่านทำงานสำเร็จมักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนเสมอ มีระดับขบวนการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อผู้บังคับบัญชาให้คำชมเชยยกย่องเมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ ข้อเมื่อท่านทำงานสำเร็จมักได้รับคำชมเชยจากเพื่อนเสมอ ระดับขบวนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.45$ )

### 2.1.8 ด้านงานที่ทำทนาย พิจารณาเป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 13

**ตาราง 13** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านงานที่ทำทนาย

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ขวัญ
1.	งานที่ทำทนาย ท่านมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ทำงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.45	.83	ปานกลาง
2.	ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ	3.56	.87	มาก
3.	ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทนายและจงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป	3.51	.87	มาก
4.	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำทนาย	3.05	.97	ปานกลาง
5.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการให้ศึกษาต่อเพิ่มเติม	2.99	.99	ปานกลาง
โดยรวม		3.31	.71	ปานกลาง

จากตาราง 13 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านงานที่ทำทนาย โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และข้อลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ทำทนายและจงใจให้ท่านอยากทำงานต่อไป มีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ข้อท่านมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ทำงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ข้อท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมในเชิงวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานในหลักสูตรที่ทำทนาย และข้อท่านได้รับการส่งเสริมให้

มีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการให้ศึกษาต่อเพิ่มเติม มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อ  
 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการให้ศึกษาต่อเพิ่มเติม ระดับขวัญการ  
 ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 2.99$ )

#### 2.1.9 ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น พิจารณาเป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 14

**ตาราง 14** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 ทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านความรับผิดชอบ  
 เพิ่มขึ้น

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ขวัญ
1.	ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติ	3.34	1.03	ปานกลาง
2.	เมื่อเกิดปัญหาเพื่อนร่วมงานจะร้องขอคำปรึกษาจากท่าน เสมอ	3.34	.79	ปานกลาง
3.	มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ทำงานในหน้าที่ที่สูงมากขึ้น	3.27	.86	ปานกลาง
4.	มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ทำงานในระดับหัวหน้า	3.17	.92	ปานกลาง
5.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษจาก ผู้บังคับบัญชา	3.30	1.00	ปานกลาง
โดยรวม		3.28	.77	ปานกลาง

จากตาราง 14 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่  
 ทางการศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับ  
 ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดย  
 มีข้อมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้ทำงานระดับหัวหน้า ระดับขวัญการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด  
 ( $\bar{X} = 3.17$ )

#### 2.1.10 ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา พิจารณาเป็นรายชื่อ ผลปรากฏดังตาราง 15

**ตาราง 15** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี แยกตามด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา

ข้อ	รายการเกี่ยวกับขวัญการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับขวัญ
	ความเจริญเติบโตและการพัฒนา			
1.	มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	3.19	.96	ปานกลาง
2.	โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.12	1.04	ปานกลาง
3.	ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา	3.23	.94	ปานกลาง
4.	งานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.58	.94	มาก
5.	ตำแหน่งการงานของท่านมีโอกาสพัฒนาให้สูงขึ้น	3.51	.96	มาก
โดยรวม		3.33	.81	ปานกลาง

จากตาราง 15 ระดับขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา โดยรวมแล้วมีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้องานในหน้าที่ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และข้อตำแหน่งการงานของท่านมีโอกาสพัฒนาให้สูงขึ้น มีระดับขวัญอยู่ในระดับมาก ข้อมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ข้อโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและข้อได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา มีระดับขวัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับขวัญการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.12$ )

2.2 เปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ต่างกัน โดยทดสอบค่าที (t-test) ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2

ขวัญการปฏิบัติงาน	เขตพื้นที่การศึกษา				t-value	Sig.
	เขต 1		เขต 2			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.08	0.77	3.54	0.72	3.84	.00
2. ด้านการบังคับบัญชา	2.87	0.95	3.85	0.71	7.26	.00
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.27	0.63	3.79	0.63	4.97	.00
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.39	0.70	3.80	0.68	3.56	.00
5. ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง	3.48	0.70	3.75	0.68	2.42	.02
6. ด้านความสำเร็จ	3.90	0.59	4.12	0.69	2.06	.04
7. ด้านการยกย่องในความสำเร็จ	3.42	0.62	3.76	0.63	3.31	.00
8. ด้านงานที่ทำทนาย	3.23	0.61	3.41	0.81	1.59	.12
9. ด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	3.20	0.68	3.39	0.86	1.48	.14
10. ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา	3.30	0.72	3.35	0.91	0.35	.72
โดยรวม	3.31	0.55	3.68	0.58	3.93	.000

จากตาราง 16 โดยรวมพบว่า ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญการปฏิบัติงานในด้านนโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงิน ฐานะและความมั่นคง ด้านความสำเร็จ และการยกย่องในความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่





และการพัฒนา	3.17	0.71	3.23	0.85	3.81	0.84	8.27	.00
โดยรวม	3.42	0.51	3.48	0.72	3.64	0.59	1.70	.19

จากตาราง 17 โดยภาพรวมพบว่า ขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ของแต่ละกลุ่มงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขวัญการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงานในด้านความสำเร็จ ความเจริญเติบโตและการพัฒนา และด้านเงินฐานะและความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน ด้านนโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยกย่องในความสำเร็จ งานที่ท้าทาย และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นไม่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบขวัญการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกัน ปรากฏว่ามีความแตกต่างกัน 3 ด้าน จึงต้องมีการเปรียบเทียบรายคู่ รายละเอียดดังตาราง 18–20

**ตาราง 18** เปรียบเทียบรายคู่ จำแนกตามกลุ่มงาน ด้านเงิน ฐานะ และความมั่นคง

กลุ่มงาน	กลุ่มงาน		
	นิเทศติดตามฯ $\bar{X} = 3.8788$	สำนักงาน $\bar{X} = 3.5383$	ส่งเสริมการศึกษา $\bar{X} = 3.4944$
นิเทศติดตามฯ $\bar{X} = 3.8788$		.34052*	.38434*
สำนักงาน $\bar{X} = 3.5383$			.04383
ส่งเสริมการศึกษา $\bar{X} = 3.4944$			

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา กับกลุ่มงานสำนักงาน และ กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา กับกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา มีขวัญการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มงานสำนักงาน และกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา

ตาราง 19 เปรียบเทียบรายคู่ จำแนกตามกลุ่มงาน ด้านความสำเร็จ

กลุ่มงาน	กลุ่มงาน		
	นิเทศติดตามฯ $\bar{X} = 4.3273$	ส่งเสริมการศึกษา $\bar{X} = 3.9389$	สำนักงาน $\bar{X} = 3.8938$
นิเทศติดตามฯ $\bar{X} = 4.3273$		.38838*	.43345*
ส่งเสริมการศึกษา $\bar{X} = 3.9389$			.0451
สำนักงาน $\bar{X} = 3.8938$			

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา กับกลุ่มงานสำนักงาน กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา กับกลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา มีขบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา และกลุ่มงานสำนักงาน

ตาราง 20 เปรียบเทียบรายคู่ จำแนกตามกลุ่มงาน ด้านความเจริญเติบโตและการพัฒนา



ระหว่างบุคคล	3.37	0.83	3.54	0.73	3.68	0.67	1.62	.20
5. ด้านเงิน ฐานะ และ ความมั่นคง	3.43	0.64	3.61	0.67	3.65	0.75	0.70	.50
6. ด้านความสำเร็จ	3.75	0.59	3.99	0.62	4.08	0.67	1.99	.14
7. ด้านการยกย่องใน ความสำเร็จ	3.41	0.52	3.52	0.64	3.67	0.67	1.55	.22
8. ด้านงานที่ทำทนาย	3.21	0.73	3.34	0.61	3.31	0.81	0.26	.78
9. ด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น	3.02	0.73	3.23	0.71	3.41	0.83	2.09	.13
10. ความเจริญเติบโต และการพัฒนา	3.23	0.78	3.34	0.76	3.34	0.88	0.15	.87
โดยรวม	3.23	0.54	3.47	0.53	3.57	0.64	2.53	.08

จากตาราง 21 โดยภาพรวมพบว่า ขบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามช่วงอายุราชการไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ขบวนการปฏิบัติงานของแต่ละช่วงอายุราชการในด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความแปรปรวนของช่วงอายุราชการ 3 กลุ่ม ซึ่งมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน จึงต้องมีการเปรียบเทียบรายคู่ รายละเอียดดังตาราง 22 – 23

ตาราง 22 เปรียบเทียบรายคู่ จำแนกตามอายุราชการ ด้านนโยบายและการบริหาร

อายุราชการ	อายุราชการ		
	น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 2.7789$	10 – 20 ปี $\bar{X} = 3.2646$	มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.4667$
น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 2.7789$		.48567*	.68772*
10 – 20 ปี $\bar{X} = 3.2646$			.20205
มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.4667$			

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี กับ อายุราชการมากกว่า 20 ปี และ อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี กับ อายุราชการ 10 – 20 ปี มีขัญการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อายุราชการมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า อายุราชการ 10 – 20 ปี และอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี

ตาราง 23 เปรียบเทียบรายคู่ จำแนกตามอายุราชการ ด้านการบังคับบัญชา

อายุราชการ	อายุราชการ		
	น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 2.7263$	10 – 20 ปี $\bar{X} = 3.3385$	มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.4758$
น้อยกว่า 10 ปี $\bar{X} = 2.7263$		.61215*	.74944*
10 – 20 ปี $\bar{X} = 3.3385$			.13730
มากกว่า 20 ปี $\bar{X} = 3.4758$			

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี กับ อายุราชการมากกว่า 20 ปี และอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี กับ อายุราชการ 10 – 20 ปี มีขบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อายุราชการมากกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าอายุราชการ 10 – 20 ปี และอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี

