

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล เรียงลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
t	แทน	แทนค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตแบบ t-test (Independent Samples Test)
F	แทน	แทนค่า (F-test)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยายความเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และกำหนดเป็นคำร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงาน

ตอนที่ 3.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t-test

ตอนที่ 3.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน ใช้ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่เป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ตอนที่ 4 สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยการหาความถี่นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพเบื้องต้น

สถานภาพเบื้องต้น	N	ร้อยละ
1. วุฒิกการศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	81	45.5
1.2 สูงกว่าปริญญาตรี	97	54.5
รวม	178	100.0
2. ประสบการณ์ในการบริหารงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	22	12.4
2.2 10-20 ปี	56	43.8
2.3 เกิน 20 ปีขึ้นไป	100	56.2
รวม	178	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิกการศึกษา มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 ประสบการณ์ 10-20 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และประสบการณ์ ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ ปรากฏดังตารางที่ 7-18

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน
โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.96	0.45	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.44	0.73	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.11	0.58	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.81	0.64	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.80	0.62	มาก
รวม	3.82	0.53	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.96$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.81$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.44$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จของงาน			
1. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.93	0.50	มาก
2. สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	3.89	0.59	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานพิเศษตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จและสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน	3.76	0.71	มาก
4. มีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง	4.33	0.54	มาก
5. การยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.93	0.38	มาก
รวม	3.96	0.45	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับปัจจัยกระตุ้น ที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ มีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.33$) สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายและการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.93$) และสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.69	0.83	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	3.13	1.04	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติเสมอ	3.29	0.92	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความคิดเห็น	3.29	0.90	ปานกลาง
5. ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นคนที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.83	0.73	มาก
รวม	3.44	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นคนที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.83$) และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนอีก 3 ข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะของงานที่ทำ โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านลักษณะของงานที่ทำ			
1. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	4.12	0.64	มาก
2. งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยทักษะ ความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน	4.11	0.76	มาก
3. งานที่ปฏิบัติในหน้าที่ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	4.11	0.69	มาก
4. ความรู้สึกสนุกและพอใจในงานที่ทำ	4.25	0.55	มาก
5. งานในหน้าที่ท้าทายความรู้ความสามารถ	3.98	0.71	มาก
รวม	4.11	0.58	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร โรงเรียน ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
คือ ความรู้สึกสนุกและพอใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.25$) งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้
ความสามารถ ($\bar{X} = 4.12$) และงานที่ปฏิบัติต้องอาศัยทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ งานที่ปฏิบัติในหน้าที่ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัย
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$)

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความรับผิดชอบในงาน			
1. มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญ จากผู้บังคับบัญชา	3.67	1.07	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.76	0.72	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา	3.98	0.69	มาก
4. มีเสรีภาพในการทำงาน	3.89	0.74	มาก
5. มีโอกาสแก้ปัญหาต่อการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว ของผู้ร่วมงาน	3.76	0.64	มาก
รวม	3.81	0.64	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานขอ
ผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3
อันดับแรก คือสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 3.98$) มีเสรีภาพในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 3.89$) และผู้บังคับบัญชา ไว้วางใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับมี
โอกาสแก้ปัญหาต่อการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.76$)

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยที่กระตุ้นส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่			
1. ระบบการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม	3.35	0.98	ปานกลาง
2. ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อ	3.80	0.77	มาก
3. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.85	0.73	มาก
4. ความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.22	0.60	มาก
5. ความรู้สึกก้าวหน้าที่ดีกว่าหน่วยงานอื่น	3.79	0.77	มาก
รวม	3.80	0.62	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับปัจจัยกระตุ้นที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.22$) งานที่ปฏิบัติส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.85$) และการได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนาหรือการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.80$) ส่วนระบบการเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน โดย
ภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.64	0.86	มาก
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.72	0.75	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.61	0.57	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.09	0.62	มาก
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.13	0.86	ปานกลาง
รวม	3.64	0.62	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนมีระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.09$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.64$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.13$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการปกครองบังคับบัญชา			
1. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพ	3.90	0.84	มาก
2. ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.69	0.91	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน	3.58	0.89	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญสนทนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.54	1.16	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.52	0.94	มาก
รวม	3.64	0.86	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.69$) และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยที่ำจุนส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
1. หน่วยงานมีการกำหนดแผนนโยบายสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของนโยบายระดับสูง	3.90	0.74	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกระจายงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล	3.65	1.01	มาก
3. ในหน่วยงานมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.61	0.88	มาก
4. ความเข้าใจในแผนงานและวัตถุประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน	3.77	0.80	มาก
5. ได้รับการชี้แจงนโยบายในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	3.67	0.83	มาก
รวม	3.72	0.75	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับปัจจัยำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือหน่วยงาน มีการกำหนดแผนนโยบายสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของนโยบายระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$) ความเข้าใจในแผนงานและวัตถุประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$) และการได้รับการชี้แจงนโยบายในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$)

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะอาด ปราศจากมลภาวะ	3.85	0.65	มาก
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.53	0.72	มาก
3. โรงเรียนมีการจัดบริเวณเป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อ การปฏิบัติงาน	3.79	0.70	มาก
4. อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.68	0.72	มาก
5. มีวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	3.21	0.80	ปานกลาง
รวม	3.61	0.57	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร โรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3
อันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสะอาดปราศจากมลภาวะ ($\bar{X} = 3.85$)
โรงเรียนมีการจัดบริเวณ เป็นสัดส่วน สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$) และอาคาร
สถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนมีวัสดุ อุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงาน
ที่เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$)

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
1. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.19	0.59	มาก
2. ในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.12	0.72	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมกิจกรรมและงานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	4.12	0.70	มาก
4. มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ภายในหน่วยงาน	3.89	0.84	มาก
5. มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.12	0.71	มาก
รวม	4.09	0.62	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ
บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.19$) ในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกัน
และกันในการทำงาน บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมกิจกรรมและงานต่าง ๆ อย่างทั่วถึง
และการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.12$)
และการมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ด้าน
เงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
1. ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.44	1.03	ปานกลาง
2. เงินเดือนเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.73	1.06	ปานกลาง
3. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.14	1.07	ปานกลาง
4. สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.08	0.97	ปานกลาง
5. ความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ	3.28	0.92	ปานกลาง
รวม	3.13	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร โรงเรียน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหา
น้อยคือ ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.44$) ความสะดวกใน
การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.28$) และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.14$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล
ต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารงาน**

**ตอนที่ 3.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
สมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏดังตารางที่**

ตารางที่ 19 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	วุฒิการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	f	Sig. 2-tailed)
	เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น					
1	ปริญญาตรี	81	3.99	0.43	1.082	.422
	สูงกว่าปริญญาตรี	97	3.94	0.48		
2	ปริญญาตรี	81	3.58	0.68	.343	.017*
	สูงกว่าปริญญาตรี	97	3.32	0.74		
3	ปริญญาตรี	81	4.05	0.50	10.156	.237
	สูงกว่าปริญญาตรี	97	4.15	0.63		
4	ปริญญาตรี	81	3.92	0.62	1.036	.025*
	สูงกว่าปริญญาตรี	97	3.71	0.64		
5	ปริญญาตรี	81	3.88	0.62	.013	.112
	สูงกว่าปริญญาตรี	97	3.73	0.62		
รวม	ปริญญาตรี	81	3.89	0.50	.421	.145
	สูงกว่าปริญญาตรี	97	3.77	0.54		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	วุฒิการศึกษา	N	\bar{X}	S.D.	f	Sig. 2-tailed)
1	เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน					
	ปริญญาตรี	81	3.79	0.80	4.871	.031*
2	สูงกว่าปริญญาตรี	97	3.51	0.89		
	3	ปริญญาตรี	81	3.81	0.73	1.404
4		สูงกว่าปริญญาตรี	97	3.64	0.77	
	5	ปริญญาตรี	81	3.54	0.48	7.411
รวม		สูงกว่าปริญญาตรี	97	3.67	0.63	
	รวม	ปริญญาตรี	81	4.06	0.61	2.490
สูงกว่าปริญญาตรี		97	4.11	0.64		
	รวม	ปริญญาตรี	81	3.23	0.81	.654
สูงกว่าปริญญาตรี		97	3.04	0.88		
	รวม	ปริญญาตรี	81	3.69	0.58	3.647
สูงกว่าปริญญาตรี		97	3.59	0.65		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการปกครองบังคับบัญชาที่ผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงาน ปรากฏดังตารางที่ 21-44

ตารางที่ 21 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	6.237	3.119	12.517	.000**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	43.602	.249		
รวม	177	49.839			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 แสดงว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่า มีจุดใดที่แตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน	ประสบการณ์ในการบริหารงาน			
	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป	
	\bar{X}	3.58	3.62	3.99
ต่ำกว่า 10 ปี	3.58	-	0.04	0.41*
10-20 ปี	3.62		-	0.37*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	3.99			-

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	2.785	1.392	7.046	.001**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	34.586	.198		
รวม	177	37.371			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน ตามวิธีของ Scheffe

ประสบการณ์ในการบริหารงาน	ต่ำกว่า 10 ปี			
	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.77	-	0.08	0.30*
10-20 ปี	3.85		-	0.22*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	4.07			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความสำเร็จของงาน

สูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	13.680	6.840	14.745	.000**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	81.182	.464		
รวม	177	94.862			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ามิใช่แค่ที่แตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน		ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.19	3.11	3.69
ต่ำกว่า 10 ปี	3.19	-	0.08	0.50*
10-20 ปี	3.11		-	0.58*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	3.69			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงกว่าผู้มี ประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ทำ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	2.961	1.480	4.536	.012*
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	57.112	.326		
รวม	177	60.073			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านลักษณะของงานที่ทำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 28

เพื่อให้ทราบว่ามีความแตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบในงาน ตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
		3.50	3.57	4.01
ต่ำกว่า 10 ปี	3.50	-	0.07	0.51*
10-20 ปี	3.57		-	0.44*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	4.01			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบในงานสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 31 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	6.123	3.061	8.461	.000**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	63.316	.362		
รวม	177	69.439			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 31 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ามีความแตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
		3.58	3.59	3.96
ต่ำกว่า 10 ปี	3.58	-	0.01	0.38*
10-20 ปี	3.59		-	0.37*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	3.96			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 32 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น ด้านความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

ตารางที่ 33 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน โดยรวม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	13.299	6.649	21.183	.000**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	54.933	.314		
รวม	177	68.232			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 33 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 34 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน โดยรวม ตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน		ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.18	3.40	3.87
ต่ำกว่า 10 ปี	3.18	-	0.22	0.69*
10-20 ปี	3.40		-	0.47*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	3.87			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน โดยรวมสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

ตารางที่ 35 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	22.575	11.288	18.002	.000**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	109.727	.627		
รวม	177	132.302			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 35 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน		ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.19	3.26	3.96
ต่ำกว่า 10 ปี	3.19	-	0.07	0.77*
10-20 ปี	3.26		-	0.70*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	3.96			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

ตารางที่ 37 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	15.015	7.507	15.183	.000**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	86.533	.494		
รวม	177	101.547			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 37 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ามีความแตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหารงานตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	3.26	-	0.19	0.71*
10-20 ปี	3.45		-	0.52*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	3.97			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 38 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหารงานสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

ตารางที่ 39 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	6.440	3.220	10.918	.000**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	51.617	.295		
รวม	177	58.058			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 39 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ามิใช่แค่ที่แตกต่างกันข้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน		ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.20	3.51	3.75
ต่ำกว่า 10 ปี	3.20	-	0.31	0.55*
10-20 ปี	3.51		-	0.24*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	3.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

ตารางที่ 41 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	7.051	3.526	9.813	.000**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	62.875	.359		
รวม	177	69.926			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 41 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ามีความแตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน		ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.64	4.00	4.24
ต่ำกว่า 10 ปี	3.64	-	0.36	0.60*
10-20 ปี	4.00		-	0.24
เกิน 20 ปีขึ้นไป	4.24			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 42 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

ตารางที่ 43 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่าเงิน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม (K-1)	2	22.414	11.207	18.069	.000**
ภายในกลุ่ม (N-K)	175	108.537	.620		
รวม	177	130.951			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 43 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับปัจจัยค่าเงิน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันบ้างจึงได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 44

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 44 แสดงผลการทดสอบรายคู่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามวิธีของ Scheffe'

ประสบการณ์ในการบริหารงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	เกิน 20 ปีขึ้นไป
		2.60	2.78	3.44
ต่ำกว่า 10 ปี	2.60	-	0.18	0.84*
10-20 ปี	2.78		-	0.66*
เกิน 20 ปีขึ้นไป	3.44			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานเกิน 20 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่ต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยการหาความถี่นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 45

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 45 แสดงผลการสังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
สมรรถภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 1

ลำดับ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น	
1.	ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารระดับสูงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอและมี ความต่อเนื่อง	15
	การพิจารณาความดีความชอบประจำปีน่าจะมาจากประสิทธิภาพของ การบริหารงาน	10
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับจากสังคมโดยรวมส่งผลให้มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	35
	การได้รับคำชมจากผู้บังคับบัญชาทำให้มีกำลังใจในการทำงาน	14
3.	ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมี ระเบียบแบบแผนเดียวกัน	11
4.	ด้านความรับผิดชอบในงาน หากทุกคนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนแล้วย่อมทำให้งาน ประสบผลสำเร็จ	7
5.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารระดับสูงควรส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ลูกน้อง เช่น การจัดทำผลงานทางวิชาการ (วิทยฐานะ)	13

ลำดับ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	เกี่ยวกับปัจจัยต้นทุน	
1.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียง	62 12
2.	ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารต้องมีความชัดเจน ที่สามารถปฏิบัติตามได้ง่าย กำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่อง	58 23
3.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการเพิ่มงบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้มากขึ้น อุปกรณ์เครื่องใช้ควรมีความทันสมัยเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ	60 45
4.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นกันเองกับลูกน้อง ผู้บังคับบัญชาควรทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นกันเองเวลาพบปะ สนทนากัน	15 9
5.	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รัฐบาลควรมีการเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและ สิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน ควรจัดหาสวัสดิการใหม่ ๆ และเกิดประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	65 12

จากตารางที่ 45 แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถภาพการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ รัฐบาลควรมีการเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชา ควรใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และควรมีการเพิ่มงบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้มากขึ้น