

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยคอมพิวเตอร์ ในสถิติในด้านการวิจัยสังคมศาสตร์ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางมีคำบรรยายประกอบโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการครู

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนและการยึดมั่นผูกพันต่อข้าราชการครู

ตอนที่ 3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู

สัญลักษณ์ทางสถิติ

เพื่อความเข้าใจและผลตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดอักษรย่อแทนตัวแปรและสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

R แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 แทน สัมประสิทธิ์การพยากรณ์

F	แทน	อัตราส่วนเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ
Bata	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE _b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
P	แทน	ค่าที่ใช้แสดงผลความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
Df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลที่ได้รับคืน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	123	36.1
หญิง	218	63.9
รวม	341	100
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	5	1.5
31 – 40 ปี	37	10.9
41 ปีขึ้นไป	299	87.7
รวม	341	100
วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	308	90.3
สูงกว่าปริญญาตรี	33	9.7
รวม	341	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	3	0.9
6-9 ปี	13	3.8
10 ปีขึ้นไป	325	95.3
รวม	341	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.9 ที่เหลือร้อยละ 36.1 เป็นเพศชาย มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 87.7 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.9 และอายุต่ำกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 90.3 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 9.7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 95.3 และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (N = 341)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	\bar{X}	S. D.	ระดับ
1. การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การปลูกฝังค่านิยม	3.75	0.77	สูง
2. การคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล	3.76	0.79	สูง
3. การสร้างบารมี	3.68	0.70	สูง
4. การกระตุ้นปัญญา	3.63	0.77	สูง
5. การสร้างแรงบันดาลใจ	3.59	0.77	สูง
รวม	3.68	0.71	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.76$) รองลงมาคือการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ การปลูกฝังค่านิยมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.75$) การสร้างบารมีมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.68$) การกระตุ้นปัญญามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.63$) และการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม

การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม	\bar{X}	S. D.	ระดับ
1. ผู้บริหารบอกให้ท่านรับรู้ถึงลักษณะของโรงเรียนที่ท่านต้องการในอนาคต	3.81	0.83	สูง
2. ผู้บริหารทำให้ท่านมองเห็นและเข้าใจวัตถุประสงค์ของผู้บริหารอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.72	0.88	สูง
3. ผู้บริหารทำให้ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.80	0.93	สูง
4. ผู้บริหารได้ใช้คำขวัญและสัญลักษณ์ที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้เป้าหมายในอนาคตของโรงเรียนเป็นจริง	3.60	0.91	สูง
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและร่วมมือกัน เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน	3.82	0.92	สูง
6. ผู้บริหารพูดกับท่านเสมอว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์จะทำให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า	3.73	0.97	สูง
รวม	3.75	0.77	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและร่วมมือกันเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารบอกให้ท่านรับรู้ถึงลักษณะของโรงเรียนที่ต้องการในอนาคต ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารได้ใช้คำขวัญและสัญลักษณ์ที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้เป้าหมายในอนาคตของโรงเรียนเป็นจริง ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างบารมี

การสร้างบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.94	0.86	สูง
2. ผู้บริหารของท่านมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.80	0.94	สูง
3. ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	3.81	0.92	สูง
4. ผู้บริหารทำให้ท่านรู้สึกผูกพันที่จะทำงานในโรงเรียนนี้	3.66	0.99	สูง
5. ผู้บริหารทำให้ท่านอุทิศตนทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม	3.75	0.91	สูง
6. ผู้บริหารยกย่องและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงานทุกคน	3.60	1.01	สูง
รวม	3.76	0.79	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการสร้างบารมีอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารของท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน
($\bar{X} = 3.81$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ผู้บริหารยกย่องและเห็นคุณค่าของผู้ร่วมงาน
ทุกคน ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการกระตุ้นปัญหา จำแนกเป็นรายชื่อ

การกระตุ้นปัญหา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน	3.74	0.81	สูง
2. ผู้บริหารชี้แนะให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหา ที่โรงเรียนเผชิญอยู่คืออะไร	3.65	0.88	สูง
3. ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการ แก้ปัญหาของท่าน	3.60	0.88	สูง
4. ผู้บริหารกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการทำให้ท่าน มีความใฝ่รู้มากขึ้น	3.77	0.87	สูง
5. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูอาจารย์หาวิธีการ แก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ๆ	3.68	0.83	สูง
6. ผู้บริหารชี้แนะให้ครูอาจารย์มองเห็นว่า จุดอ่อนของการพัฒนาการสอนของ โรงเรียนคืออะไร	3.60	0.91	สูง
7. ผู้บริหารแนะนำหลักการให้ครูอาจารย์ ทุกคนหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาโรงเรียน	3.68	0.86	สูง
8. ผู้บริหารแนะนำว่าการศึกษาปัญหา ความต้องการของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพงานสอน	3.76	0.87	สูง
รวม	3.68	0.77	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นปัญญาอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการทำให้ท่านมีความใฝ่รู้มากขึ้น ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือ ผู้บริหารแนะนำว่าการศึกษาปัญหาความต้องการของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพงานสอน ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดมีอยู่ 2 ข้อคือ ผู้บริหารส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของท่าน ($\bar{X} = 3.60$) ผู้บริหารชี้แนะแนวทางให้ครูอาจารย์หาวิธีการแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์ จําแนกเป็นรายข้อ

การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์	\bar{X}	S. D.	ระดับ
1. ผู้บริหารแสดงออกต่อท่านและครูอาจารย์อย่างมีความนับถือในความเป็นบุคคล	3.73	0.95	สูง
2. ผู้บริหารแสดงออกถึงการชื่นชมในความสามารถและผลงานของท่านแต่ละคน	3.63	0.93	สูง
3. ผู้บริหารให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ท่านทุกคน	3.70	0.96	สูง
4. ผู้บริหารให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของโรงเรียน	3.62	0.96	สูง
5. ผู้บริหารคอยแนะนำและฝึกฝนด้านการบริหารแก่ท่านทุกคน	3.40	1.00	ปานกลาง
6. ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้ท่านทราบอย่างสม่ำเสมอ	3.84	0.89	สูง
7. ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.57	0.94	สูง
8. ผู้บริหารมอบหมายงานพิเศษแก่ท่านให้ท่านมีโอกาสดูแลแสดงความสามารถและความรับผิดชอบ	3.69	0.90	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์	\bar{X}	S. D.	ระดับ
9. ผู้บริหารจัดกิจกรรมและส่งเสริมบรรยากาศที่ทำให้ท่านเกิดความอบอุ่นและคุ้นเคย	3.62	0.92	สูง
รวม	3.63	0.77	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยให้ท่านทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือผู้บริหารแสดงออกต่อท่านและครูอาจารย์อย่างมีความนับถือในความเป็นบุคคล ($\bar{X} = 3.73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือผู้บริหารคอยแนะนำและฝึกฝนด้านการบริหารแก่ท่านทุกคน ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S. D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ท่านให้ท่านทำงาน ได้มากกว่าที่ท่านคิดไว้ตั้งแต่ต้น	3.62	0.92	สูง
2. ผู้บริหารให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.55	0.95	สูง
3. ผู้บริหารพูดให้ท่านเกิดความรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและน่าภูมิใจ	3.75	0.85	สูง
4. ผู้บริหารทำให้ท่านทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.89	สูง
5. ผู้บริหารให้ท่านทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้บริหารคาดหวังไว้	3.68	0.89	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. เมื่อท่านเกิดความรู้สึกท้อแท้ หดงำลังใจ ผู้บริหารสามารถพูดให้ท่านเกิดกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	3.37	0.98	ปานกลาง
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านทดลองปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาวิธีการใหม่ ในการแก้ปัญหาของ โรงเรียน	3.49	0.90	ปานกลาง
8. ผู้บริหารให้โอกาสท่านอาสาสมัครทำงาน ที่ต้องแสดงความสามารถเป็นพิเศษ	3.56	0.95	สูง
รวม	3.59	0.77	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารพูดให้ท่านเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็น
สิ่งสำคัญและน่าภูมิใจ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้ท่านทุกคนมีความ
กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ เมื่อท่านเกิดความรู้สึกท้อแท้ หดงำลังใจ ผู้บริหารสามารถพูดให้ท่านเกิดกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.37$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการครู จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (N = 341)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.78	0.63	สูง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.92	0.74	สูง
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	3.99	0.83	สูง
รวม	3.88	0.64	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ วั้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.92$) และการเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูด้านการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

การเชื่อถือยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านคิดว่าเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นสิ่งที่ถูกต้องและทันสมัย	3.65	0.78	สูง
2. ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับ ค่านิยม ของคนอื่น ๆ ในองค์การ	3.57	0.73	สูง
3. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงาน ในโรงเรียนนี้	3.89	0.91	สูง
4. ท่านพึงพอใจกับนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติงาน	3.73	0.84	สูง
5. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพราะรู้สึก ว่าโรงเรียนนี้เป็นของท่าน	4.12	0.83	สูง
6. โรงเรียนนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่าน ได้ดีที่สุด ในวิถีทางการปฏิบัติงาน	3.87	0.88	สูง
7. สมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์การแสดงออก ถึงความ เป็นเจ้าขององค์การ	3.66	0.79	สูง
รวม	3.78	0.63	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพราะรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนนี้เป็นของท่าน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมาได้แก่ โรงเรียนนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านได้ดีที่สุดในวิถีทางปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านคิดว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับค่านิยมของคนอื่น ๆ ในองค์การ ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การจำแนกเป็นรายข้อ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า	4.09	0.85	สูง
2. ท่านยินดีทำงานในวันหยุดเมื่อโรงเรียนขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่	3.72	0.96	สูง
3. ท่านมีความภาคภูมิใจอย่างมากที่ได้ทำงานในโรงเรียนนี้	3.95	0.88	สูง
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะได้ทำงานตลอดไป	3.89	0.89	สูง
5. ท่านมีความเต็มใจอย่างมากที่ได้ร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษของโรงเรียน	3.97	0.90	สูง
รวม	3.92	0.74	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.09$)

รองลงมาได้แก่ ท่านมีความเต็มใจอย่างมากที่ได้ร่วมโครงการหรือกิจกรรมพิเศษของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านยินดีทำงานในวันหยุดเมื่อโรงเรียนขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์การไว้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ จนเกษียณอายุ	3.86	1.07	สูง
2. ท่านมีความสุขและเห็นว่าการทำงานในโรงเรียน นี้มีคุณค่าต่อชีวิตของท่าน	3.92	0.96	สูง
3. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงเรียนนี้	4.24	0.85	สูง
4. ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจาก โรงเรียนนี้แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก	3.94	1.04	สูง
รวม	3.99	0.83	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นของ ข้าราชการครูที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อโรงเรียนนี้ รองลงมาได้แก่ ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากโรงเรียนนี้แม้ว่าจะมีงานอื่นให้เลือก ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านตั้งใจที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.86$)

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 1 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน		
	จำนวน	r_{xy}	P
ความผูกพันต่อองค์กร	341	.509	.00

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในระดับปานกลางในทางบวกและเมื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยใช้ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	64.946	2	32.473	146.244	0.000
ภายในกลุ่ม		75.052	338	.222	
รวม		139.997	340		

ตารางที่ 13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความยึดมั่นผูกพันของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std error of the Estimate
	0.681	0.464	0.461	0.47122

ตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสามารถอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ร้อยละ 46.40

4.1 การหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) ค่าความคลาดเคลื่อน (SEB) คะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เพื่อสร้างสัมประสิทธิ์ถดถอย

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) ค่าความคลาดเคลื่อน (SEB) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสัมประสิทธิ์ถดถอย

ตัวพยากรณ์	b	S.E. _b	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	1.746	.129		13.503	.0000
การสร้างบารมี	.417	.056	.503	7.501	.000
การสร้างแรงบันดาลใจ	.169	.055	.207	3.094	.002

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 คือ ด้านการสร้างบารมีและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 คือ ด้านการสร้างบารมีและด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถเขียนเป็นสมการรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความยึดมั่นผูกพัน} = 1.746 + 0.417 (\text{การสร้างบารมี}) + .417 (\text{การสร้างแรงบันดาลใจ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความยึดมั่นผูกพัน} = 0.207 (\text{การสร้างแรงบันดาลใจ}) + .503 (\text{การสร้างบารมี})$$