

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลจากการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระยะเวลา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ

อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	102	35.5
- หญิง	185	64.5
รวม	287	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
- ต่ำกว่า 30 ปี	94	32.8
- 30 – 39 ปี	120	41.8
- 40 – 49 ปี	47	16.4
- 50 ปีขึ้นไป	26	9.1
รวม	287	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
- 1 – 5 ปี	162	56.4
- 6 – 10 ปี	59	20.6
- 11 – 15 ปี	23	8.0
- 16 – 20 ปี	20	8.0
- สูงกว่า 20 ปี	287	7.0
รวม	287	100.00
4. ตำแหน่ง		
- ข้าราชการ	194	67.6
- บุคลากรทางการศึกษา	93	32.4
รวม	287	100.00
5. ขนาดของสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก	60	20.9
- ขนาดกลาง	62	21.6
- ขนาดใหญ่	165	57.5
รวม	287	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระยะลา เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 64.5 ในจำนวนนี้เป็นผู้มีอายุ 30 – 39 ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็น ร้อยละ 32.8 ประสบการณ์ใน การทำงานส่วนใหญ่ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมา 6 – 10 ปี ร้อยละ 20.6 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 67.6 และขนาดของสถานศึกษา เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 57.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระยะลา เขต 2 จำแนกเป็นรายแบบ

แบบพฤติกรรมบริหาร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. แบบสั่งการ	3.17	0.51	ปานกลาง
2. แบบสอนแนะ	3.52	0.30	มาก
3. แบบมีส่วนร่วม	3.61	0.70	มาก
4. แบบมอบอำนาจ	3.19	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระยะลา เขต 2 ทั้ง 4 แบบนั้น มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ในอัตราส่วนเท่ากัน โดยแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.70) และแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสั่งการมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสั่งการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระยะลา เขต 2

พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสั่งการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารควบคุมสั่งการติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิด	3.39	0.84	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสั่งการโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.53	1.04	ปานกลาง
3. ผู้บริหารบริหารงานอย่างตรงไปตรงมาขาดความยืดหยุ่น	2.85	1.02	ปานกลาง
4. ผู้บริหารบริหารงานโดยยึดความต้องการของตนเองเป็นที่ตั้ง	2.82	1.15	ปานกลาง
5. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความต้องการของตนเป็นหลัก	2.90	1.11	ปานกลาง
6. ผู้บริหารกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.37	0.86	ปานกลาง
7. ผู้บริหารมุ่งเน้นปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงเรียนโดยเคร่งครัด	3.72	0.82	มาก
8. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก	3.80	0.88	มาก
รวมเฉลี่ย	3.17	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระยะลา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.17$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.88) และผู้บริหารสั่งการโดยไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{x} = 2.53$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสอนแนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2

พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสอนแนะ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารเอาใจใส่ผู้ร่วมงานทั้งเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงาน	3.44	0.82	ปานกลาง
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาด	3.57	0.76	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นผู้ร่วมงานให้อุทิศตนในการทำงาน	4.25	0.46	มาก
4. ผู้บริหารรับฟังข้อเสนอแนะในการทำงานแต่ยังให้ความสำคัญกับการควบคุมการทำงาน	3.48	0.84	ปานกลาง
5. ผู้บริหารรวบรวมความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำมากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.13	0.77	ปานกลาง
6. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.58	0.62	มาก
7. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ	3.78	0.64	มาก
8. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายของตนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ	3.30	0.80	ปานกลาง
9. ผู้บริหารอธิบายแนวทางการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	3.14	0.43	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.52	0.30	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบสอนแนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นผู้ร่วมงานให้อุทิศตนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.46) และ ผู้บริหารรวบรวมความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำมากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{x} = 3.13$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม
ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2

พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.54	0.85	มาก
2. ผู้บริหารมีการกระจายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างทั่วถึง	3.67	0.89	มาก
3. ผู้บริหารให้คำปรึกษาโดยไม่ก้าวท่ายในการปฏิบัติงานมากนัก	3.60	0.84	มาก
4. ผู้บริหารพยายามให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกเกี่ยวข้อง และรับผิดชอบในการทำงาน	3.68	0.89	มาก
5. ผู้บริหารพร้อมที่จะร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	0.89	มาก
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและวางแผน	3.66	0.86	มาก
7. ผู้บริหารดูแลการทำงาน และมีการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง อย่างใกล้ชิด	3.64	0.86	มาก
8. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายของตนเองให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	3.68	0.83	มาก
9. ผู้บริหารวางตัวเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน	3.62	1.00	มาก
10. ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดผลดี ต่อการปฏิบัติงาน	3.39	0.94	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.61	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารพยายามให้ผู้ร่วมงานรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกเกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.89) และ ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมอบอำนาจ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2

พฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมอบอำนาจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารให้เกียรติและให้การยอมรับผู้ร่วมงาน	3.79	0.63	มาก
2. ผู้บริหารอธิบายนโยบายของตนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจและมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้	3.02	0.98	ปานกลาง
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานและผู้ร่วมงานไปพร้อมๆกัน	3.37	0.91	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจได้เอง	3.42	0.87	ปานกลาง
5. ผู้บริหารพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอ	3.38	0.85	ปานกลาง
6. ผู้บริหารไม่ก้าวก่ายการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.95	0.66	ปานกลาง
7. ผู้บริหารมักไม่แสดงปฏิกิริยาใด ๆ ต่อการทำงานของ ผู้ร่วมงาน	2.85	0.70	ปานกลาง
8. ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานกำหนดแนวทางหรือวิธีการทำงาน กันเอง	2.75	0.62	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.19	0.36	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบมอบอำนาจ ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.19$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้เกียรติและให้การยอมรับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติสูงสุด ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.63) และผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานกำหนดแนวทางหรือวิธีการทำงานกันเอง มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำสุด ($\bar{x} = 2.75$, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษาระยะเวลา เขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	3.79	0.53	มาก
2. ด้านการเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร	4.07	0.60	มาก
3. ด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร	3.89	0.55	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระยะเวลา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.60) และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันด้านการยอมรับ
ในเป้าหมายขององค์กรของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาระยะเวลา เขต 2

ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.74	0.70	มาก
2. ท่านได้รับทราบรายละเอียดและขอบเขตของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.73	0.75	มาก
3. โรงเรียนมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.72	0.74	มาก
4. โรงเรียนมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	3.71	0.77	มาก
5. นโยบายและการบริหารงานของโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.73	0.78	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
6. นโยบายของผู้บริหารจะช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียน เจริญก้าวหน้าขึ้น	3.77	0.75	มาก
7. ท่านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะปฏิบัติตามนโยบาย และ เป้าหมาย ของโรงเรียนตามที่ได้ตั้งไว้	4.01	0.70	มาก
8. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน	3.81	0.69	มาก
9. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้	4.02	0.78	มาก
10. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ถึงแม้ว่างานนั้นจะนอกเหนือจากงานในหน้าที่	4.01	0.76	มาก
11. โรงเรียนมีระบบการทำงาน มีการแบ่งงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน	3.78	0.82	มาก
12. ผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่ผ่านมา ท่านชื่นชมและเห็นด้วย มาตลอด	3.68	0.76	มาก
13. หากมีใครตำหนิหรือวิจารณ์โรงเรียนของท่าน ท่านมักจะหา ข้ออ้างข้อแก้ตัวหรือชี้แจงแทนทันที	3.59	0.82	มาก
รวมเฉลี่ย	3.79	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.78) และ หากมีใครตำหนิหรือวิจารณ์โรงเรียนของท่าน ท่านมักจะหาข้ออ้างข้อแก้ตัวหรือชี้แจงแทนทันที มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.82)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันด้านการเต็มใจ ทุ่มเท
 เสียสละเวลาให้กับองค์กรของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ ได้รับมอบหมาย	3.98	0.75	มาก
2. ท่านยินดีที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.02	0.77	มาก
3. หากงานที่ท่านได้ปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ท่านจะรีบแก้ไขให้ ถูกต้องทันที	4.04	0.71	มาก
4. ท่านมักจะหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงระบบงานที่รับผิดชอบให้ ดียิ่งขึ้น	3.95	0.69	มาก
5. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาเสมอ	3.94	0.70	มาก
6. ท่านได้รับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	4.05	0.69	มาก
7. ท่านยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาโดยไม่คำนึงว่าจะได้รับค่าตอบแทน หรือไม่	3.96	0.79	มาก
8. ท่านยินดีมากเมื่อรู้ว่างานที่ได้รับมอบหมายเกิดประโยชน์และ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	4.12	0.78	มาก
9. แม้ท่านจะมีสิทธิในการลา แต่ท่านจะไม่ขอมลาถ้าไม่มีเหตุจำเป็น หรือป่วยจริง	4.15	0.84	มาก
10. เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องหยุดงาน ท่านจะฝากงานให้ผู้อื่นผู้ใด ช่วยดูแลแทนได้เสมอ	3.99	0.77	มาก
11. ทุกครั้งที่ได้ฟังข่าวเกี่ยวกับความไม่สงบ เช่น การเผาโรงเรียน เป็นต้น ท่านมีความรู้สึกเป็นห่วงโรงเรียนอย่างมาก	4.26	0.76	มาก
12. แม้จะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ แต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.08	0.76	มาก
13. ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน	4.16	0.81	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความผูกพันด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้กับองค์กรของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกครั้งที่ได้ฟังข่าวเกี่ยวกับความไม่สงบ เช่น การเผาโรงเรียน เป็นต้น ท่านมีความรู้สึกเป็นห่วงโรงเรียนอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.76) และ ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กรของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ด้านการปรารถนาที่จะดำรงเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. แม้การทำงานทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับโรงเรียนนี้	3.98	0.77	มาก
2. การทำงานด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นงานยากที่ทำท่ายความสามารถของท่านอย่างมาก	3.79	0.83	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าการเข้ามาทำงานกับโรงเรียนเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องแล้ว	4.00	0.82	มาก
4. ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกท้อแท้แต่ก็ไม่อยากย้ายไปทำงานที่อื่น	3.60	0.93	มาก
5. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปโรงเรียนอื่น	3.45	1.01	มาก
6. ท่านชื่นชมโรงเรียนให้ผู้อื่นฟังเสมอ	3.72	0.78	มาก
7. ท่านภูมิใจในงานที่รับผิดชอบว่ามีส่วนช่วยพัฒนาโรงเรียน อย่างมาก	3.94	0.72	มาก
8. ท่านรักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	4.00	0.79	มาก
9. โรงเรียนของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	3.88	0.73	มาก
10. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมีประโยชน์ต่อสังคม	4.25	0.70	มาก
11. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต	4.24	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.89	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความผูกพันด้านการปรารถนาที่จะดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์กรของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติและมีประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.70) และท่านคิดว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่โรงเรียนนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปโรงเรียนอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 1.01)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2

แบบพฤติกรรม การบริหารของ ผู้บริหาร	\bar{X} S.D.		ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา				Sig.	ระดับ		
			ด้านการ ยอมรับใน เป้าหมายของ องค์กร		ด้านการเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละ เวลาให้กับ องค์กร				ด้านการ ปรารถนาที่จะ ดำรงเป็นสมาชิก ขององค์กร	
			\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			\bar{X}	S.D.
			3.79	0.53	4.07	0.60			3.89	0.55
1. แบบสั่งการ	3.17	.51	.205**	.081	.157**	.345**	น้อย			
2. แบบสอนแนะ	3.52	.30	.322**	.143**	.174**	.454**	ปานกลาง			
3. แบบมีส่วนร่วม	3.61	.70	.678**	.388**	.475**	.783**	ค่อนข้างสูง			
4. แบบมอบอำนาจ	3.19	.36	.357**	.174**	.222**	.511**	ปานกลาง			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่าแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสอนแนะและแบบมอบอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสั่งการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย