

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t
p	แทน ความน่าจะเป็น
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจง F
SS	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน ค่าความแปรปรวน
df	แทน ชั้นของความอิสระ
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน
S.E.b.	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของ ตัวพยากรณ์
S.E.est	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X_1	แทน เพศหญิง
X_2	แทน อายุ
X_3	แทน สถานภาพการสมรส (โสด)

X_4	แทน สถานภาพการสมรส (สมรส)
X_5	แทน สถานภาพการสมรส (หย่า,หม้าย)
X_6	แทน วุฒิต่างการศึกษา
X_7	แทน ระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียน
X_8	แทน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
X_9	แทน ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะของบุคคล
X_{10}	แทน ปัจจัยด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท
X_{11}	แทน ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน
Y	แทน ความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องโดยรวม
$\hat{Y}$	แทน ความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมที่ได้จากการทำนาย
Y_1	แทน ความผูกพันต่อโรงเรียนในด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
Y_2	แทน ความผูกพันต่อโรงเรียนในด้านมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน
Y_3	แทน ความผูกพันต่อโรงเรียนในด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียน

ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา โดยจำแนกเป็นรายข้อและรายรวม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนโสตศึกษาของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา โดยใช้ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถ

และทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงาน
เป็นตัวพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ปรากฏผลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน

ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ
(Percent) ค่าคะแนนเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) ซึ่งปรากฏตามตารางที่ 2 - 6

ตารางที่ 2 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของครู โรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตาม
เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิต่างการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน

ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่(n=214)	ร้อยละ
เพศ		
เพศชาย	64	29.9
เพศหญิง	150	70.1
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	4	1.9
25 - 34 ปี	51	23.8
35 - 44 ปี	86	40.2
45 ปีขึ้นไป	73	34.1
สถานภาพการสมรส		
โสด	53	24.8
สมรส	149	69.6
หย่า , หม้าย	12	5.6
วุฒิต่างการศึกษา		
ปริญญาตรี	162	75.7
สูงกว่าปริญญาตรี	52	24.3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่(n=214)	ร้อยละ
ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน		
ต่ำกว่า 5 ปี	34	15.9
5 ปี ถึง 10 ปี	45	21.0
10 ปีขึ้นไป	135	63.1

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เป็นเพศหญิงจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 เป็นเพศชายจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ในส่วนของอายุ พบว่า ข้าราชการครูที่สอนในโรงเรียนโสตศึกษา มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 อายุ 25 - 34 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 อายุ 35 - 44 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 อายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ด้านสถานภาพการสมรสพบว่า ข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 สถานภาพสมรสจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 คน สถานภาพหย่า , หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ด้านวุฒิทางการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษามีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ด้านระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ระยะเวลาในการทำงาน 5 ปี ถึง 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 63.1

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้านแรงงูใจใน
การทำงาน โดยจำแนกเป็นรายรวม และรายด้าน

แรงงูใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ
ด้านความคาดหวัง	4.42	0.79	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับผลลัพธ์	3.74	0.92	มาก
ด้านการรับรู้คุณค่า	4.21	0.56	มาก
โดยรวม	4.17	0.52	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านแรงงูใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครู
โรงเรียนโสตศึกษาอยู่ในระดับ มาก ส่วนรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของแรงงูใจใน
การทำงาน ด้าน ความคาดหวัง โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน

ความคาดหวัง	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ท่านคิดว่าท่านต้องทำงานให้ดีที่สุด	4.64	0.51	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่างานส่วนใหญ่มีความท้าทาย และงูใจ	4.15	0.71	มาก
3. ท่านคิดว่าความมั่นคงในการทำงาน ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของท่าน	4.17	0.89	มาก
4. ท่านคิดว่าความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น	4.57	0.70	มากที่สุด
5. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ทุกวันนี้ไม่ยากเกิน ความสามารถของท่าน	4.43	0.67	มาก
6. ท่านคิดว่าท่านได้ใช้ทักษะและ ความสามารถของท่านในการทำงาน	4.55	3.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.42	0.79	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ในด้านความคาดหวัง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าท่านต้องทำงานให้ดีที่สุด ท่านคิดว่าความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น ท่านคิดว่าท่านได้ใช้ทักษะและความสามารถของท่านในการทำงาน และ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่างานส่วนใหญ่มีความท้าทายและจูงใจ ท่านคิดว่าความมั่นคงในการทำงานขึ้นอยู่กับความสำเร็จของท่าน ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ทุกวันนี้ไม่ยากเกินความสามารถของท่าน

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์	$\bar{X}$	S	ระดับ
7. ท่านคิดว่าควรจะได้รับเงินรางวัลเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษในกรณีที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.89	1.15	มาก
8. ท่านคิดว่าเงินรางวัลที่ได้รับทำให้ท่านปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.88	1.09	มาก
9. ท่านคิดว่าโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นมีความสำคัญกับท่าน	3.63	1.15	มาก
10. ท่านคิดว่าเงินรางวัลที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.55	1.06	มาก
โดยรวม	3.74	0.92	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ พบว่า มีระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกของแรงจูงใจในการทำงาน ด้าน การรับรู้คุณค่า โดยจำแนกเป็นรายข้อ และรายด้าน

การรับรู้คุณค่า	$\bar{X}$	S	ระดับ
11. ท่านคิดว่าการมีอุปกรณ์ที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ	4.54	0.67	มากที่สุด
12. ท่านคิดว่าความภูมิใจในงานเป็นรางวัลที่สำคัญอย่างหนึ่ง	4.57	0.57	มากที่สุด
13. ท่านคิดว่าการยกย่องบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมีความหมายต่อท่าน	4.21	0.83	มาก
14. ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะจูงใจให้ท่านทำงานอยู่กับโรงเรียน	4.05	1.05	มาก
15. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ	3.69	0.99	มาก
โดยรวม	4.21	0.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ในด้านการรับรู้คุณค่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าการมีอุปกรณ์ที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ท่านคิดว่าความภูมิใจในงานเป็นรางวัลที่สำคัญอย่างหนึ่ง และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ท่านคิดว่าการยกย่องบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นมีความหมายต่อท่าน ท่านคิดว่าเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะจูงใจให้ท่านทำงานอยู่กับโรงเรียน ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้ด้านความสามารถ และทักษะของบุคคล โดยจำแนกเป็นรายชื่อ และรายด้าน

ความสามารถและทักษะของบุคคล	$\bar{X}$	S	ระดับ
16. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่ การทำงานให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถใน ตำแหน่ง	3.56	0.97	มาก
17. ท่านต้องทำงานแข่งกับเวลาอยู่เสมอ	4.02	0.75	มาก
18. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยทันเวลา	4.00	0.69	มาก
19. ท่านคิดว่าท่านมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีในการทำงาน	3.77	0.83	มาก
20. ท่านมีความยุ่งยากในการทำงาน	2.90	1.03	ปานกลาง
21. ท่านได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอย่าง ต่อเนื่อง	3.39	0.94	ปานกลาง
โดยรวม	3.61	0.47	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านความสามารถและทักษะของบุคคลของข้าราชการครู โรงเรียนโสตศึกษา ในด้านความสามารถและทักษะของบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วน รายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่ง ท่านต้องทำงานแข่งกับเวลาอยู่เสมอ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เรียบร้อยทันเวลา ท่านคิดว่าท่านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความยุ่งยากในการทำงาน ท่านได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้านความชัดเจนใน
บทบาทและการยอมรับในบทบาท โดยจำแนกเป็นรายชื่อ และรายด้าน

ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท	$\bar{X}$	S	ระดับ
22. คำบรรยายลักษณะของงานจะทำให้ท่านรู้ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง	4.03	0.75	มาก
23. หน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรมและยกระดับบุคลากรในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานสำคัญอยู่เสมอ	3.52	1.06	มาก
24. บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักและเข้าใจเป้าหมายของงาน	3.47	1.00	มาก
25. เมื่อบุคลากรคนใดหยุดงานบุคลากรอื่นสามารถทำงานแทนได้อย่างราบรื่น	3.37	0.96	ปานกลาง
26. หน่วยงานของท่านมีแผนภูมิแสดงรายละเอียดของงานแต่ละงานและมีผู้รับผิดชอบอย่างเด่นชัด	3.57	1.00	มาก
27. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานและกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน	3.78	.97	มาก
28. ท่านเต็มใจทำงานในตำแหน่งปัจจุบันนี้	4.06	.88	มาก
โดยรวม	3.68	.70	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ในด้านความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาทโดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่ คำบรรยายลักษณะของงานจะทำให้ท่านรู้ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง หน่วยงานของท่านมีการฝึกอบรมและยกระดับบุคลากรในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานสำคัญอยู่เสมอ บุคลากรในหน่วยงานของท่านตระหนักและเข้าใจเป้าหมายของงาน หน่วยงานของท่านมีแผนภูมิแสดงรายละเอียดของงานแต่ละงานและมีผู้รับผิดชอบอย่างเด่นชัด หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานและกำหนดขอบข่ายหน้าที่

ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ เมื่อบุคลากรคนใดหยุดงานบุคลากรอื่นสามารถทำงานแทนได้อย่างราบรื่น

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ และรายด้าน

โอกาสในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S	ระดับ
29. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินงานตนเองในการฝึกอบรมดูงาน	3.94	0.89	มาก
30. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงาน	3.63	0.93	มาก
31. หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้า	3.77	1.01	มาก
32. ท่านได้รับการสอนงานก่อนเข้ารับตำแหน่ง	3.04	1.20	ปานกลาง
33. ท่านได้รับการช่วยเหลือและแนะนำในการทำงาน	3.31	1.10	ปานกลาง
โดยรวม	3.54	0.81	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา ในด้านโอกาสในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสดำเนินงานตนเองในการฝึกอบรมดูงาน ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงาน หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้า และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ท่านได้รับการสอนงานก่อนเข้ารับตำแหน่ง ท่านได้รับการช่วยเหลือและแนะนำในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียน ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา
โดยจำแนกเป็นรายรวม รายข้อ และรายด้าน

ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกเป็น มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน มีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียน ดังปรากฏตามตารางที่ 10 - 13

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเปี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันโดยรวมต่อโรงเรียน
ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา

ความผูกพันต่อโรงเรียนโสตศึกษา	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน	4.17	0.62	มาก
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูง เพื่อทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน	4.35	0.55	มาก
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษา ความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียน	3.82	0.72	มาก
โดยรวม	4.11	0.53	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความผูกพันโดยรวมต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียน
โสตศึกษา อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของ
ข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาในด้านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ
เป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน

มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าของโรงเรียน	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ท่านมีเป้าหมายสอดคล้องกับเป้าหมายของ โรงเรียนนี้	3.85	0.82	มาก
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นสมาชิกของ โรงเรียนแห่งนี้	4.28	0.80	มาก
3. ท่านยินดีทำงานเพื่อโรงเรียนของท่าน	4.50	0.62	มากที่สุด
4. ท่านมีความศรัทธาต่อโรงเรียนแห่งนี้	4.38	0.74	มาก
5. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของโรงเรียนแห่งนี้ หลายประการ	3.83	0.99	มาก
โดยรวม	4.17	0.62	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงระดับของในความผูกพันต่อโรงเรียน ด้านมีความเชื่อมั่นอย่าง
แรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ท่านยินดีทำงานเพื่อโรงเรียนของท่าน และอยู่ในระดับมาก
4 ข้อ ได้แก่ ท่านมีเป้าหมายสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนนี้ ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่า
เป็นสมาชิกของโรงเรียนแห่งนี้ ท่านมีความศรัทธาต่อโรงเรียนแห่งนี้ ท่านเห็นด้วยกับนโยบายของ
โรงเรียนแห่งนี้หลายประการ

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของ
ข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาในด้านมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายาม
อย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน

มีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อ ทำประโยชน์ให้กับ โรงเรียน	$\bar{X}$	S	ระดับ
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	4.45	0.64	มาก
7. การได้ทำงานในโรงเรียนนี้ได้ให้ประโยชน์แก่ท่าน มากมาย	4.21	0.79	มาก
8. แม้การปฏิบัติงานทำให้รู้สึกเหนื่อยแต่ท่านก็มี ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้	4.63	0.70	มากที่สุด
9. ท่านรู้สึกห่วงใยอนาคตของโรงเรียนแห่งนี้เป็น อย่างมาก	4.30	0.83	มาก
10. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของท่านให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.66	มาก
โดยรวม	4.35	0.55	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงระดับของความผูกพันต่อโรงเรียนในด้าน มีความเต็มใจที่จะใช้
ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด
1 ข้อ ได้แก่ แม้การปฏิบัติงานทำให้รู้สึกเหนื่อยแต่ท่านก็มี ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ใน
โรงเรียนแห่งนี้ และอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความ
สามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน การได้ทำงานในโรงเรียนนี้ได้ให้ประโยชน์แก่ท่านมากมาย
ท่านรู้สึกห่วงใยอนาคตของโรงเรียนแห่งนี้เป็นอย่างมาก ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อปรับปรุงการ
ปฏิบัติงานของท่านให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของ
ข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาในด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษา
ความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียน

มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษา ความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียน	$\bar{X}$	S	ระดับ
11. ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในหน่วยงานนี้ ต่อไปอีกนาน	4.15	0.99	มาก
12. ท่านยินดีที่จะย้ายไปทำงานที่โรงเรียนอื่นหากมี งานที่คล้ายกับที่ทำอยู่ที่นี่	3.33	1.40	ปานกลาง
13. ท่านคิดว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดที่จะ ปฏิบัติงานด้วย	3.83	0.98	มาก
14. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้	4.24	0.81	มาก
15. ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานใน ปัจจุบันไปในทางลบเพียงเล็กน้อย ท่านอาจ ตัดสินใจลาออก หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น	3.56	1.16	มาก
โดยรวม	3.82	0.72	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงระดับของความผูกพันต่อโรงเรียน ด้านมีความปรารถนาอย่าง
แรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียน โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วน
รายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ท่านพอใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปอีกนาน
ท่านคิดว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดที่จะปฏิบัติงานด้วย ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ
โรงเรียนแห่งนี้ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานในปัจจุบันไปในทางลบเพียงเล็กน้อย ท่าน
อาจตัดสินใจลาออก หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ท่านยินดีที่จะย้าย
ไปทำงานที่โรงเรียนอื่นหากมีงานที่คล้ายกับที่ทำอยู่ที่นี่

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงาน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวม

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจำแนกเป็น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิทางการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน 3 ด้านคือ ความคาดหวัง ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ การรับรู้คุณค่า ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงาน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวม โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) เป็นตัวแจกแจงดังปรากฏในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถและทักษะของบุคคล ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท โอกาสในการปฏิบัติงาน ที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนโดยรวม ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา

ปัจจัย	ความผูกพันโดยรวม r_{xy}
ลักษณะส่วนบุคคล	
เพศหญิง (X_1)	.022 ($p = .744$)
อายุ (X_2)	-.038 ($p = .585$)
สถานภาพโสด (X_3)	-.070 ($p = .306$)
สถานภาพสมรส (X_4)	.023 ($p = .736$)
สถานภาพหย่า,หม้าย (X_5)	.086 ($p = .213$)

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ปัจจัย	ความผูกพันโดยรวม r_{xy}
วุฒิทางการศึกษา (X_6)	-.105 ($p = .125$)
ระยะเวลาการทำงานในโรงเรียน (X_7)	.052 ($p = .451$)
แรงจูงใจในการทำงาน (X_8)	.400** ($p = .000$)
ความสามารถและทักษะของบุคคล (X_9)	.339** ($p = .000$)
ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท (X_{10})	.592** ($p = .000$)
โอกาสในการปฏิบัติงาน (X_{11})	.556** ($p = .000$)

** $p < .01$

จากตารางที่ 14 พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศหญิง (X_1) อายุ (X_2) สถานภาพโสด (X_3) สถานภาพสมรส (X_4) สถานภาพหย่า, หม้าย (X_5) วุฒิทางการศึกษา (X_6) และระยะเวลาในการทำงานในโรงเรียน (X_7) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันโดยรวมต่อโรงเรียน ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา แต่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (X_8) ปัจจัยความสามารถและทักษะของบุคคล (X_9) ปัจจัยความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท (X_{10}) ปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน (X_{11}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันโดยรวมต่อโรงเรียน ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาโดยใช้ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (X_8) ปัจจัยความสามารถและทักษะของบุคคล (X_9) ปัจจัยความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท (X_{10}) ปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน (X_{11}) โดยการทำตัวแปรต้นที่เป็นตัวแปรกลุ่มให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) แล้วสร้างสมการโดยใช้วิธี Stepwise ดังปรากฏในตารางที่ 12 – 13

ตารางที่ 15 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียน
โสตศึกษา โดยใช้ตัวพยากรณ์ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ (b,B) ค่าความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (S.E.b) ค่าที (t) ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ (S.E.est) และ
ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B_0)

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	p
แรงจูงใจในการทำงาน(X_8)	0.235	0.061	0.228	3.833**	.000
ความสามารถและทักษะของบุคคล(X_9)	-0.166	0.080	-0.147	-2.083*	.038
ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท(X_{10})	0.322	0.068	0.421	4.719**	.000
โอกาสในการปฏิบัติงาน (X_{11})	0.150	0.056	0.229	2.687**	.008
ค่าคงที่ (B_0)	2.015	0.264		7.648**	.000

**p< .01

*p< .05

R = .646

R² = .418

S.E.est = .4113

F = 37.505

จากตารางที่ 15 พบว่า ตัวแปรทั้งหมด 11 ตัว จากปัจจัย 5 ด้าน นั้น มีตัวแปรเพียง 4 ตัว
ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาได้ ได้แก่ ปัจจัย
แรงจูงใจในการทำงาน(X_8) ปัจจัยความสามารถและทักษะของบุคคล (X_9) ปัจจัยความชัดเจนใน
บทบาทและการยอมรับบทบาท (X_{10}) ปัจจัยโอกาสในการปฏิบัติงาน (X_{11}) ซึ่งสามารถพยากรณ์
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$ และ $p < .05$) ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
ของตัวพยากรณ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนโสตศึกษาของข้าราชการครู มีค่าเท่ากับ .646
ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากตัวพยากรณ์ เท่ากับ .4113 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < .01$ และ $p < .05$) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของ
ข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนได้ 41.80 เปอร์เซ็นต์

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
ของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
สมการถดถอย	4	25.379	6.354	37.505**	.000
ความคลาดเคลื่อน	209	35.356	.169		

**p< .01

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ พบว่า ค่า F มี
นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (X_8) ปัจจัยความสามารถและ
ทักษะของบุคคล (X_9) ปัจจัยความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท (X_{10}) ปัจจัยโอกาส
ในการปฏิบัติงาน (X_{11}) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียน
โสตศึกษาได้ และสามารถนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่
ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนโสตศึกษาในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.015 + .322 (X_{10}) + .235 (X_8) + .150 (X_{11}) - .166 (X_9)$$

และเขียนในรูปคะแนนมาตรฐานได้ว่า

$$\hat{Z}_y = 0.421 Z_{X_{10}} + 0.228 Z_{X_8} + 0.229 Z_{X_{11}} - 0.147 Z_{X_9}$$