

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Y	แทน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
XX	แทน	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
X_1	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต
X_2	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์
X_3	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง
X_4	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบทีม
X_5	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย
X_6	แทน	พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
$Adj R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่ปรับแก้ไขให้เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่มีน้อย
F หรือ Sig	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้สถิติ b_1
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t หรือ Sig t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของสมการถดถอยพหุคูณแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ
\hat{Y}	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ค่าของสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 แบบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย และ 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ดีที่สุด และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนจำนวน 326 คน โดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 17 ผลปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	ครูผู้สอน	
	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดจันทบุรี		
อำเภอแก่งหางแมว	7	2.15
อำเภอขลุง	18	5.52
อำเภอเขาคิชฌกูฏ	12	3.68
อำเภอท่าใหม่	26	7.97
อำเภอนายายอาม	12	3.68
อำเภอโป่งน้ำร้อน	16	4.91
อำเภอมะขาม	6	1.84
อำเภอเมืองจันทบุรี	91	27.91
อำเภอสอยดาว	19	5.83
อำเภอแหลมสิงห์	10	3.07
รวมจังหวัดจันทบุรี	217	66.56
จังหวัดตราด		
อำเภอเกาะกูด	2	0.61
อำเภอเกาะช้าง	5	1.53
อำเภอเขาสมิง	17	5.22
อำเภอคลองใหญ่	9	2.76
อำเภอบ่อไร่	11	3.37
อำเภอเมืองตราด	61	18.72
อำเภอแหลมงอบ	4	1.23
รวมจังหวัดตราด	109	33.44
รวม จันทบุรี และ ตราด	326	100.00

จากตาราง 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูผู้สอนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 66.57 จำแนกเป็นอำเภอแก่งหางแมว จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15 อำเภอขลุง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.52

อำเภอเขาคิชฌกูฏ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.68 อำเภอท่าใหม่ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.97 อำเภอนายายอาม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.68 อำเภอโป่งน้ำร้อน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.91 อำเภอมะขาม จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.84 อำเภอเมืองจันทบุรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 อำเภอสอยดาว จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83 อำเภอแหลมสิงห์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07 และจังหวัดตราด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.44 จำแนกเป็น อำเภอเกาะกูด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.61 อำเภอเกาะช้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.53 อำเภอเขาสมิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.22 อำเภอคลองใหญ่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.76 อำเภอบ่อไร่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.37 อำเภอเมืองตราด จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.72 อำเภอแหลมงอบ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.23 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 2 – 8

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

	ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ (n = 326)			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	3.91	.56	1	มาก
2	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	3.87	.72	3	มาก
3	พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	3.87	.63	3	มาก
4	พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	3.88	.66	2	มาก
5	พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	3.18	1.00	6	มาก
6	พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่	3.79	.62	5	มาก
	รวม	3.71	.49		มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ($\bar{X} = 3.91$) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม ($\bar{X} = 3.88$) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.87$) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ($\bar{X} = 3.87$) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ ($\bar{X} = 3.79$) และพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย ($\bar{X} = 3.18$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	ระดับการปฏิบัติ (n = 326)			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1 ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบาย	3.87	.75	7	มาก
2 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานชัดเจน	3.93	.72	3	มาก
3 ผู้บริหารให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด	3.88	.66	6	มาก
4 ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด	3.92	.76	4	มาก
5 ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของครู	3.98	.79	1	มาก
6 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3.90	.79	5	มาก
7 ผู้บริหารสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครู	3.80	.69	8	มาก
8 ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด	3.97	.67	2	มาก
รวม	3.91	.56		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถของครู ($\bar{X} = 3.98$) ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานชัดเจน ($\bar{X} = 3.93$) และพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ครู ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์	ระดับการปฏิบัติ (n = 326)			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	3.94	.87	2	มาก
2	ผู้บริหารมีการประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	3.84	.83	4	มาก
3	ผู้บริหารให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา	3.81	.93	7	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.85	.85	3	มาก
5	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย	4.04	.81	1	มาก
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.80	.81	8	มาก
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้มีความเสมอภาคกับครูทุกคน	3.83	.86	6	มาก
8	ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหาทันทีที่ครูขอคำแนะนำและปรึกษา	3.84	.87	4	มาก
	รวม	3.87	.72		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรสามารถเข้าถึงได้ง่าย ($\bar{X} = 4.04$) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 3.94$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.85$) และพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยรวมและรายข้อ

	พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง	ระดับการปฏิบัติ (n = 326)			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	3.83	.76	6	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	3.70	.80	9	มาก
3	ผู้บริหารกระจายอำนาจการบริหารแก่ผู้ร่วมงาน	3.88	.76	4	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงาน	3.94	.72	2	มาก
5	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสบายใจและไว้วางใจในการทำงาน	3.79	.90	8	มาก
6	ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค	3.83	.80	6	มาก
7	ผู้บริหารมีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู	4.02	.75	1	มาก
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.94	.70	2	มาก
9	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ส่งเสริมการทำงานซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	3.87	.76	5	มาก
	รวม	3.87	.63		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีความสุภาพเป็นมิตรต่อครู ($\bar{X} = 4.02$) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการทำงานโดยเน้นผลสำเร็จของงานและผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม ($\bar{X} = 3.94$) และพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบทีม โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมผู้นำแบบทีม	ระดับการปฏิบัติ (n = 326)			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน	3.92	.80	3	มาก
2 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุม	3.92	.77	3	มาก
3 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน	3.75	.85	7	มาก
4 ผู้บริหารหลอมรวมแนวคิดของครูให้เป็นหนึ่งเดียว	3.69	.87	8	มาก
5 ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน	3.99	.80	2	มาก
6 เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะใช้วิธีประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไข	3.87	.88	6	มาก
7 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม	3.91	.82	5	มาก
8 ผู้บริหารร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.01	.73	1	มาก
รวม	3.88	.66		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.99$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการประชุม ($\bar{X} = 3.92$) และพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารหลอมรวมแนวคิดของครูให้เป็นหนึ่งเดียว ($\bar{X} = 3.69$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย	ระดับการปฏิบัติ (n = 326)			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1 ผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน	3.62	1.02	2	มาก
2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ โดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง	3.65	1.03	1	มาก
3 ผู้บริหารไม่เคร่งครัดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน	3.21	1.16	3	ปานกลาง
4 ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงผลสำเร็จของสถานศึกษา	2.93	1.31	6	ปานกลาง
5 ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ	2.90	1.30	7	ปานกลาง
6 เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะปล่อยให้ครูตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วย	3.01	1.28	4	ปานกลาง
7 ผู้บริหารไม่ได้เคร่งครัดในการนำข้อบกพร่องหรือข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงาน	3.00	1.23	5	ปานกลาง
รวม	3.18	1.00		ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระ โดยมีการกำกับติดตามบ้างเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 3.65$) ผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน ($\bar{X} = 3.62$) ผู้บริหารไม่เคร่งครัดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.21$) และพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.90$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการปฏิบัติของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่	ระดับการปฏิบัติ (n = 326)			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1 ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่เป็นบุคคลสำคัญในครอบครัว	3.62	.85	8	มาก
2 ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการดำเนินงานให้กับครูเพื่อนำไปปฏิบัติ	3.78	.72	5	มาก
3 ผู้บริหารสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้	3.67	.83	7	มาก
4 ผู้บริหารมีการเสริมขวัญและกำลังใจเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.72	.80	6	มาก
5 ผู้บริหารชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ	3.90	.73	2	มาก
6 ผู้บริหารมีการชี้แนะและส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.85	.74	4	มาก
7 ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	3.91	.80	1	มาก
8 ผู้บริหารตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.89	.77	3	มาก
รวม	3.79	.62		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.91$) ผู้บริหารชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บริหารตัดสินใจโดยเน้นประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\bar{X} = 3.89$) และพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในลักษณะที่เป็นบุคคลสำคัญในครอบครัว ($\bar{X} = 3.62$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังตาราง 9 – 10

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 326)			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1	ความต้องการความอยู่รอด	3.89	.58	2	มาก
2	ความต้องการความสัมพันธ์	4.02	.61	1	มาก
3	ความต้องการความก้าวหน้า	3.89	.59	2	มาก
	รวม	3.93	.54		มาก

จากตาราง 9 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.02$) ความต้องการความก้าวหน้าและความต้องการความอยู่รอด ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามด้านความต้องการความอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความก้าวหน้า โดยรวมและรายข้อ

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 326)			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
	ความต้องการความอยู่รอด				
1	ครูมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	4.02	.84	7	มาก
2	ครูได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	4.04	.75	5	มาก
3	ครูได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	3.70	.87	24	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 326)			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
4	ครูได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ	3.80	.72	20	มาก
5	ครูได้รับเงินเดือนพอเพียงกับการดำรงชีพในปัจจุบัน	3.78	.80	21	มาก
6	ครูได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์และยุติธรรมแน่นอน	3.75	.74	22	มาก
7	ครูได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.91	.68	17	มาก
8	ครูได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยและมีเหตุจำเป็น	4.15	.79	1	มาก
ความต้องการความสัมพันธ์					
9	ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.02	.81	7	มาก
10	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.08	.76	4	มาก
11	ครูได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.03	.79	6	มาก
12	ครูได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.09	.74	3	มาก
13	ครูได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและ/หรือเพื่อนร่วมงาน	3.96	.71	13	มาก
14	ครูพร้อมที่จะร่วมมือในการทำงานกับทุกคนโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน	4.13	.71	2	มาก
15	ครูมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร	3.96	.78	13	มาก
16	ผู้บังคับบัญชาและ/หรือเพื่อนร่วมงานชื่นชมต่อผลงานของครู	3.93	.72	15	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติงาน (n = 326)			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
17 ครูได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นกันเองจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.98	.69	11	มาก
ความต้องการความก้าวหน้า				
18 ครูได้พัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ เพิ่มขึ้นจากงานที่ท่านปฏิบัติ	4.01	.66	9	มาก
19 ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น ฝึกอบรม ศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.98	.75	11	มาก
20 ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	4.00	.76	10	มาก
21 ครูได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน	3.93	.69	15	มาก
22 ครูได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลหนึ่งที่ทำให้ โรงเรียนเรียนก้าวหน้า	3.73	.80	23	มาก
23 ครูได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับ ให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ	3.69	.88	25	มาก
24 ครูได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานวิชาการ	3.82	.80	19	มาก
25 ครูพอใจงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติ	3.91	.70	17	มาก
รวม	3.93	.54		มาก

จากตาราง 10 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 25 ข้อ เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ครูได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยและมีเหตุจำเป็น ($\bar{X} = 4.15$) ครูพร้อมที่จะร่วมมือในการทำงานกับทุกคนโดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.13$) ครูได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.09$) และระดับแรงจูงใจที่น้อย คือ ครูได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลหนึ่งที่ทำให้

โรงเรียนก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.73$) ครูได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ครูได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นตามผลงานและความสามารถ ($\bar{X} = 3.69$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 6 แบบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแยกเป็นรายด้าน

ตัวแปรที่ศึกษา	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
Y	1.000						
X ₁	.517**	1.000					
X ₂	.502**	.761**	1.000				
X ₃	.546**	.740**	.822**	1.000			
X ₄	.566**	.793**	.822**	.874**	1.000		
X ₅	-.007	-.015	-.031	-.063	-.028	1.000	
X ₆	.600**	.631**	.736**	.704**	.782**	-.013	1.000

** p < .01

จากตาราง 11 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X₁) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X₂) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₃) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X₄) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X₅) และพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ภายในตัวแปรค่อนข้างสูง 10 คู่ ดังนี้ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X₄) และ

พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) ($r_{xy} = 0.874$) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) ($r_{xy} = 0.822$) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) ($r_{xy} = 0.822$) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) ($r_{xy} = 0.793$) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6) และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) ($r_{xy} = 0.782$) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) ($r_{xy} = 0.761$) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) ($r_{xy} = 0.740$) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) ($r_{xy} = 0.736$) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6) และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) ($r_{xy} = 0.704$) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) ($r_{xy} = 0.631$) ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง จำแนกออกเป็น 4 แบบ ตามลำดับคือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X_6) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.600 พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.566 พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X_3) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.546 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X_1) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.517 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X_2) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.502

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ที่ดีที่สุด และสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ดังตาราง 12 – 13

ตาราง 12 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) ของ
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู
โดยแยกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร	b	SE _b	β	t	Sig.
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X ₁)	.18	.07	.19	2.48	.01**
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X ₂)	-.10	.07	-.14	-1.54	.12
พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X ₃)	.17	.08	.20	2.12	.03**
พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X ₄)	.02	.09	.02	.17	.87
พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X ₅)	-.02	.03	-.03	-.61	.54
พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X ₆)	.37	.06	.43	5.91	.00**
R = .64 R ² = .41 SE _{est} = .42 a = 1.55 Adjusted R ² = .40 F = 36.71					

** p < .01

จากตาราง 12 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X₁) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (X₂) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₃) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม (X₄) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย (X₅) และพฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X₆) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) .18, -.10, .17, .02, -.02 และ .37 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .19, -.14, .20, .02, -.03 และ .43 ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู) และตัวแปรพยากรณ์ (X₁ , X₂ , X₃ , X₄ , X₅ และ X₆) มีค่าเท่ากับ .64 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 41 และค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .42

สมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\hat{Y} = a_1 + b_1X_1 - b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 - b_5X_5 + b_6X_6$$

$$= 1.55 + .18X_1 - .10X_2 + .17X_3 + .02X_4 - .02X_5 + .37X_6$$

สมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\hat{Z} = \beta_1Z_{x1} - \beta_2Z_{x2} + \beta_3Z_{x3} + \beta_4Z_{x4} - \beta_5Z_{x5} + \beta_6Z_{x6}$$

$$= .19 Z_{x1} - .14 Z_{x2} + .20 Z_{x3} + .02 Z_{x4} - .03 Z_{x5} + .43 Z_{x6}$$

ตาราง 13 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร	R	R ²	Adj R ²	SE	F
X ₆	.60	.36	.36	.43	183.79**
X ₆ , X ₁	.63	.40	.39	.42	105.28**
X ₆ , X ₁ , X ₃	.64	.40	.40	.42	72.56**

** p < .01

จากตาราง 13 แสดงว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู จากทั้งหมด 6 แบบ มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 3 แบบ ตามลำดับ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X₆) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X₁) และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₃) ซึ่งสามารถอธิบายความดังนี้

รูปแบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X₆) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .36 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 36

รูปแบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X₆) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X₁) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .40 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ร่วมกันส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 40

รูปแบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X₆) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X₁) และ พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₃) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .40 หมายถึง พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง ร่วมกันส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 40

เมื่อพิจารณารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้ง 3 รูปแบบ พบว่า รูปแบบที่ 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .40 ซึ่งเป็นค่าอำนาจการพยากรณ์ที่ดีที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีรายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแยกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร	b	SE _b	β	t	Sig t.
พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ (X ₆)	.34	.05	.39	6.32	.00**
พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X ₁)	.12	.06	.16	2.38	.02*
พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X ₃)	.13	.06	.16	2.17	.03*
R = .64 R ² = .40 SE _{est} = .42 a = 1.54 Adjusted R ² = .40 F = 72.56**					

** p < .01, * p < .05

จากตาราง 14 แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่(X₆) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X₁) และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₃) สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .34, .12 และ .13 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .39, .16 และ .16 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (แรงงูใจในการปฏิบัติงาน) และตัวพยากรณ์ (X₆, X₁, X₃) มีค่าเท่ากับ .64 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 40 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .42

สมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = a_1 + b_6X_6 + b_1X_1 + b_3X_3$$

$$= 1.54 + .34X_6 + .12X_1 + .13X_3$$

สมการพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = \beta_6Z_{X6} + \beta_1Z_{X1} + \beta_3Z_{X3}$$

$$= .39Z_{X6} + .16Z_{X1} + .16Z_{X3}$$