

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู กับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย โดยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาตรฐาน
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการทำนาย
R ²	แทน	ค่าประสิทธิภาพของการพยากรณ์จากสหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ F (F-test)
AEtot	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโดยภาพรวม
Atot	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเป็นผู้ที่มีบารมี
Btot	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ
Ctot	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา
Dtot	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล
Etot	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา
FHtot	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
Ftot	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดปัตตานี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
Gtot	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดปัตตานี ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร

Htot	แทน	ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ
ý	แทน	ความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ที่ได้จากสมการในรูปคะแนนดิบ

4.1 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลตามลำดับดังนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการสอน ขนาดของโรงเรียนที่สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด และประเภทของวิชาที่สอน

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การโดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายด้าน

4.1.5 ผลการวิเคราะห์หาค่าการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการสอน ขนาดของโรงเรียนที่สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด และประเภทการสอน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ที่โรงเรียนสังกัด และประเภทของครูผู้สอน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	125	36.3
1.2 หญิง	209	60.8
รวม	334	97.1
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี	193	56.1
2.2 มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี	84	24.4
2.3 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป	38	11.0
รวม	315	91.5
3. ขนาดของโรงเรียน		
3.1 ขนาดใหญ่	153	44.5
3.2 ขนาดกลาง	105	30.5
3.3 ขนาดเล็ก	78	22.7
รวม	336	97.7
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด		
4.1 ปัตตานีเขต 1	133	38.7
4.2 ปัตตานีเขต 2	51	14.8
4.3 ปัตตานีเขต 3	112	32.6
รวม	296	86.1
5. ประเภทผู้สอน		
5.1 ครูสามัญ	192	55.8
5.2 ครูศาสนา	140	40.7
รวม	332	96.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 36.3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.4 ด้านขนาดของโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ รองลงมาคือ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 44.5 30.5 และ 22.7 ตามลำดับ โรงเรียนส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 รองลงมาคือปัตตานีเขต 3 และปัตตานีเขต 2 คิดเป็นร้อยละ 38.7 32.6 และ 14.8 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามประเภทของผู้สอนแล้วพบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนวิชาสามัญ คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาคือ ครูสอนศาสนา คิดเป็นร้อยละ 40.7 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีบารมี ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล และด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมรายด้าน และรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านเป็นผู้ที่มีบารมี	3.60	0.85	มาก
2. ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ	3.40	0.78	ปานกลาง
3. ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.39	0.79	ปานกลาง
4. ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.35	0.80	ปานกลาง
5. ด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา	3.62	0.92	มาก
รวม	3.47	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมากมี 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา ($\bar{x} = 3.62$) รองลงมาคือ ด้านเป็นผู้ที่มีบารมี ($\bar{x} = 3.60$) ส่วน 3 ด้านที่เหลือนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ ($\bar{x} = 3.40$) ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($\bar{x} = 3.39$) ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 3.35$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้ที่มีบารมี

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านเป็นผู้ที่มีบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ท่านอุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว	3.45	0.99	ปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน	3.60	0.99	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	3.61	1.00	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะใจดีเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน	3.71	1.04	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลที่ท่านมีความเลื่อมใส	3.62	0.97	มาก

ระดับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร			
ด้านเป็นผู้ที่มีบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
6. ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลที่ท่านเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างจริงจัง	3.76	0.99	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน	3.51	1.02	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้ที่มีบารมี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลที่ท่านเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีลักษณะใจดีเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{x} = 3.71$) และ ผู้บริหารโรงเรียนคือบุคคลที่ท่านมีความเลื่อมใส ($\bar{x} = 3.62$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับต่ำสุดของด้านนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ท่านอุทิศตนทำงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน ($\bar{x} = 3.45$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ

ระดับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร			
ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนพยายามตอบแทนการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม	3.30	0.91	ปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง	3.37	0.92	ปานกลาง
3. ผู้บริหารโรงเรียนติดตาม ดูแลการทำงานของผู้ร่วมงานตลอดเวลา	3.47	0.98	ปานกลาง
4. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มตามศักยภาพ	3.46	0.94	ปานกลาง
5. ผู้บริหารโรงเรียนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.38	0.99	ปานกลาง
6. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานพิเศษแก่ท่านทำให้ท่านมีโอกาสดูแลความสามารถและความรับผิดชอบ	3.44	0.96	ปานกลาง
7. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นให้ท่านทำงานได้มากกว่าที่ท่านคิดไว้	3.35	0.92	ปานกลาง
8. ผู้บริหารโรงเรียนพูดให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้จักงานที่ทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ	3.39	0.98	ปานกลาง

9. ผู้บริหารโรงเรียนทำให้ท่านอยากทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่หัวหน้าคาดหวังไว้	3.45	0.93	ปานกลาง
--	------	------	---------

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้ที่มีแรงตลใจ ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนติดตามดูแลการทำงานของผู้ร่วมงานตลอดเวลา ($\bar{x} = 3.47$) รองลงมาคือผู้บริหารโรงเรียนสามารถสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{x} = 3.46$) และผู้บริหารโรงเรียนทำให้ท่านอยากทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่หัวหน้าคาดหวังไว้ ($\bar{x} = 3.45$) ส่วนข้อที่มีระดับต่ำสุดของด้านนี้ คือผู้บริหารโรงเรียนพยายามตอบแทนการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ($\bar{x} = 3.30$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

ระดับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ	3.38	0.98	ปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน	3.43	1.01	ปานกลาง
3. ผู้บริหารโรงเรียนแนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน	3.38	0.93	ปานกลาง
4. ผู้บริหารโรงเรียนชี้แนะให้ผู้ร่วมงานหาจุดเด่นจุดด้อยของโรงเรียนเพื่อพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์	3.36	0.95	ปานกลาง
5. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น	3.50	0.98	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ว่าปัญหาที่กลุ่มงานกำลังเผชิญอยู่คืออะไร	3.35	0.91	ปานกลาง
7. ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน	3.35	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีหนึ่งข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความใฝ่รู้มากขึ้น ($\bar{x} = 3.50$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ($\bar{x} = 3.43$) และผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ กับ ผู้บริหารโรงเรียนแนะนำให้ผู้ร่วมงานศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน ($\bar{x} = 3.38$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่ระดับ

ต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันวิเคราะห์ว่าปัญหาที่กลุ่มงานกำลังเผชิญอยู่คืออะไร กับ ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.35$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

ระดับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกต่อท่านและผู้ร่วมงานอย่างมีความนับถือในความเป็นบุคคล	3.49	0.99	ปานกลาง
2. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทุกคน	3.45	1.03	ปานกลาง
3. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล	3.31	0.94	ปานกลาง
4. ผู้บริหารโรงเรียนค้นหาว่าผู้ร่วมงานแต่ละคนต้องการอะไร	3.15	0.96	ปานกลาง
5. ผู้บริหารโรงเรียนหาแนวทางตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม	3.20	0.96	ปานกลาง
6. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ร่วมงานแต่ละคน	3.38	0.93	ปานกลาง
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีความยินดีในการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.50	0.99	มาก
8. ผู้บริหารโรงเรียนหาวิธีทางพัฒนาผู้ร่วมงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.39	0.95	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมี 1 ข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความยินดีในการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{x} = 3.50$) รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกต่อท่านและผู้ร่วมงานอย่างมีความนับถือในความเป็นบุคคล ($\bar{x} = 3.49$) ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสนใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{x} = 3.45$) และผู้บริหารโรงเรียนหาวิธีทางพัฒนาผู้ร่วมงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{x} = 3.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนค้นหาว่าผู้ร่วมงานแต่ละคนต้องการอะไร ($\bar{x} = 3.15$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา

ระดับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติ	3.53	1.07	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความเป็นห่วงเป็นใย เมตตา และเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน	3.53	1.07	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุทิศตนและบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ﷻ	3.67	1.09	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการให้อภัยและอดทนในการแก้ปัญหา	3.64	1.04	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงเจตนาที่จะมอบหมายตนต่ออัลลอฮ์ ﷻ ในทุกๆ การปฏิบัติงาน	3.71	1.02	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานหลักคือเพื่อรับใช้อัลลอฮ์ ﷻ	3.74	1.07	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเป็นอูคูวะฮ์ (ความเป็นพี่น้อง) ในหมู่ผู้ร่วมงานทุกคน	3.62	1.10	มาก
8. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมต่อผู้ร่วมงาน	3.55	1.07	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานหลักคือเพื่อรับใช้อัลลอฮ์ ﷻ ($\bar{x} = 3.74$) รองลงมา คือผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงเจตนาที่จะมอบหมายตนต่ออัลลอฮ์ ﷻ ในทุกๆ การปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.71$) และผู้บริหารโรงเรียนช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุทิศตนและบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ ﷻ ($\bar{x} = 3.67$) ส่วนข้อที่มีระดับต่ำสุด คือผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติ กับผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความเป็นห่วงเป็นใย เมตตา และเอื้อเฟื้อต่อผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.53$)

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครู

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ ปรากฏผลดังตารางที่ 4.8-4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีโดยภาพรวมและรายด้าน

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.36	0.59	ปานกลาง
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร	3.40	0.56	ปานกลาง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.21	0.62	ปานกลาง
รวม	3.33	0.50	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$) โดยด้านที่มีระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร ($\bar{x} = 3.40$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x} = 3.36$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{x} = 3.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ค่านิยมของข้าพเจ้าและของหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.40	0.89	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้าพอใจในนโยบายแนวคิดและแนวปฏิบัติของหน่วยงาน	3.40	0.92	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้ายอมรับในวิธีการบริหารงานของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.42	0.93	ปานกลาง
4. เป้าหมายในการทำงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	3.42	0.98	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้ารู้สึกผิมนใจตนเองหากต้องปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน*	3.22	1.06	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้ามักอธิบายและให้คำชี้แจงที่ถูกต้อง หากได้ยินได้ฟังบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานในทางเลวร้ายหรือเสื่อมเสีย	3.36	1.08	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองตัดสินใจไม่ผิดพลาดที่ทำงานในหน่วยงานนี้*	3.42	1.29	ปานกลาง
8. หากมีโอกาส ข้าพเจ้าจะแนะนำหรือชักชวนคนรู้จักให้มาสมัครงานกับองค์กรนี้เสมอ	3.33	1.04	ปานกลาง
9. ข้าพเจ้ารู้สึกเฉยๆ หรือไม่มีความรู้สึกอะไรเมื่อได้ยินข่าวในด้านลบเกี่ยวกับองค์กร*	3.27	1.20	ปานกลาง

*ข้อความเชิงนิเสธ

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรทั้ง 9 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อได้แก่ ข้าพเจ้ายอมรับในวิธีการบริหารงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ ($\bar{x} = 3.42$) เป้าหมายในการทำงานของข้าพเจ้าสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{x} = 3.42$) ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองตัดสินใจไม่ผิดพลาดที่ทำงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{x} = 3.42$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.49	0.95	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้ารู้สึกทำงานกับข้าพเจ้ามีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่นจนแยกไม่ออก	3.33	0.96	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องทำให้กับองค์กร คืองานในหน้าที่และความรับผิดชอบเท่านั้น*	2.81	1.03	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้ายินดีที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิมหากองค์กรต้องการ	3.71	1.00	มาก
5. ข้าพเจ้าพร้อมและยินดีที่จะรับผิดชอบงานอื่นเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานในหน้าที่หากได้รับมอบหมาย	3.58	1.02	มาก
6. ข้าพเจ้าคิดว่า นอกเวลางานเป็นเวลาส่วนตัว ไม่ควรเอาเรื่องงานเข้ามายุ่งเกี่ยว*	2.89	1.17	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้าพร้อมอุทิศตนที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของข้าพเจ้ามีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.66	1.01	มาก
8. ข้าพเจ้าทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.60	1.02	มาก
9. ข้าพเจ้ามักปฏิบัติงานแบบให้ผ่านไปวันๆ*	3.52	1.26	มาก

*ข้อความเชิงนิเสธ

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

มาก โดยข้อที่มีระดับมาก 3 ข้อแรก ได้แก่ข้าพเจ้ายินดีที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าเดิม หากองค์กรต้องการ ($\bar{x} = 3.72$) ข้าพเจ้าพร้อมอุทิศตนที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของข้าพเจ้ามีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.66$) ข้าพเจ้าทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{x} = 3.60$) ส่วนข้อที่มีระดับต่ำสุดได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องทำให้กับองค์กร คืองานในหน้าที่และความรับผิดชอบเท่านั้น ($\bar{x} = 2.81$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ณ เวลานี้ หากมีโอกาสที่ดีกว่า ข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะลาออกจากองค์กรนี้*	3.34	1.221	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้าพยายามหาช่องทางเพื่อเปลี่ยนงานใหม่*	3.29	1.216	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าไม่ยอมไปจากที่นี่เพราะมีความสุขกับงานที่ทำอยู่	3.25	1.112	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ายากสำหรับโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่*	2.85	1.136	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.45	1.158	ปานกลาง
6. ในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ข้าพเจ้าเคยคิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้เพื่อร่วมงานกับองค์กรอื่น*	3.37	1.282	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้ายินดีลด หรือยินยอมให้องค์กรยกเลิกผลประโยชน์บางอย่าง เพื่อให้องค์กรสามารถผ่านพ้นความยากลำบากไปได้	3.09	1.053	ปานกลาง
8. หากมีองค์กรอื่นเสนอผลประโยชน์ที่มากกว่าที่ได้รับข้าพเจ้าก็พร้อมที่จะพิจารณารับข้อเสนอเหล่านั้น*	2.98	1.135	ปานกลาง
9. ข้าพเจ้าจะยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ถึงแม้ว่าองค์กรจะต้องประสบกับความยากลำบาก	3.34	1.075	ปานกลาง

*ข้อคำถามเชิงนิเสธ

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีระดับสูงสุด 3 ข้อแรกได้แก่ ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ($\bar{x} = 3.45$) รองลงมาคือ ณ เวลานี้ หากมีโอกาสที่ดีกว่า ข้าพเจ้าก็ไม่ลาออกจากองค์กรนี้ และข้าพเจ้าจะยังคงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ถึงแม้ว่าองค์กรจะต้องประสบกับความยากลำบาก ($\bar{x} = 3.34$) ส่วนข้อที่มีระดับต่ำสุดคือข้าพเจ้ารู้สึกมีโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 2.85$)

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12-4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาพรวมระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	
	AEtot	FHtot
AEtot	1.00	.507**
FHtot		1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาพรวมระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู (AEtot) กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี (FHtot) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .507$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งอธิบายได้ว่า ตัวแปรทั้งสองมีความเกี่ยวข้องกัน โดยเมื่อตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็จะทำให้ตัวแปรอีกตัวหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้นหรือลดลงไปในทิศทางเดียวกันด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูทั้ง 5 ด้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)				
	Atot	Btot	Ctot	Dtot	Etot
Atot	1.00	.861**	.802**	.794**	.545**
Btot		1.00	.861**	.838**	.608**
Ctot			1.00	.849**	.623**
Dtot				1.00	.676**
Etot					1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี (Atot) ด้านเป็นผู้ที่มีแรงจิตใจ (Btot) ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Ctot) ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Dtot) และด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา (Etot) ทุกด้านมีความทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี (Atot) กับด้านเป็นผู้ที่มีแรงจิตใจ (Btot) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .861$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อมาคือด้านเป็นผู้ที่มีแรงจิตใจ (Btot) กับด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Ctot) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .861$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Ctot) ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Dtot) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .849$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ ด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี (Atot) กับด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา (Etot) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .545$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีทั้ง 3 ด้าน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
	Ftot	Gtot	Htot
Ftot	1.00	.657**	.543**
Gtot		1.00	.477**
Htot			1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Ftot) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ (Gtot) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (Htot) ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (Ftot) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ (Gtot) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .657$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ (Gtot) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (Htot) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .477$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูทั้ง 5 ด้าน กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

ระดับภาวะผู้นำ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)					
	Atot	Btot	Ctot	Dtot	Etot	FHtot
Atot	1	.861**	.802**	.794**	.545**	.525**
Btot		1	.861**	.838**	.608**	.478**
Ctot			1	.849**	.623**	.435**
Dtot				1	.676**	.378**
Etot					1	.290**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูทั้ง 5 ด้าน คือ ได้แก่ด้านเป็นผู้ที่มีบารมี (Atot) ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ (Btot) ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Ctot) ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Dtot) และด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา (Etot) กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กันทุกด้าน

โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ด้านเป็นผู้ที่มีบารมี (Atot) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .525$) รองลงมาคือ ด้านเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ (Btot) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = .478$) และด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Ctot) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .435$) ตามลำดับ

4.2.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยค่าเอฟ (F-test) ของตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

ตัวแปรพยากรณ์ (ปัจจัยด้านต่างๆ)	R	R^2	S.E. _{est}	F	Sig.
Atot	.525	.275	.42512	127.348	.000

จากตาราง 4.16 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี (Atot) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 27.5 ($R^2 = .275$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ได้แก่ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้ที่มีแรงคลใจ (Btot) ด้านเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Ctot) ด้านเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Dtot) และด้านเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา (Etot)

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณสัมประสิทธิ์ของการถดถอย (S.E.) ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) และการทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าที (t-test) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	Sig.
Constant (a)	2.229	.100		22.295	.000
Atot	.304	.027	.525	11.285	.000

จากตาราง 4.17 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี (Atot) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีค่าคงที่ (a) เท่ากับ 2.229

สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 2.229 + .304 (\text{ด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี})$$

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี(Atot) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีได้ โดยองค์ประกอบด้านเป็นผู้ที่มีบาร์มี (Atot) สามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงกล่าวได้ว่า ยิ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบาร์มีและเป็นที่เคารพนับถือมาก จะยิ่งส่งผลต่อการเกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

4.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18-4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 ความถี่และร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย และปรับปรุงแก้ไขโดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นเรื่องเล็กๆ ไปสู่เรื่องใหญ่	8	14.04
2. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเป็นธรรมต่อทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความยุติธรรมไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ ควรปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	6	10.53
3. ผู้บริหารควรบริหารแบบกัลยาณมิตร	5	8.77
4. ผู้บริหารควรมีนโยบายที่จะพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียน	5	8.77
5. ผู้บริหารควรนำภาวะความเป็นผู้นำแบบอิสลามและทฤษฎีต่างๆ ของอิสลาม มาใช้ในการบริหารโรงเรียน	4	7.02
6. ผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนแก่คณะครูให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ และควรมีการรับฟังความเห็นของครูให้มากกว่านี้	3	5.26
7. ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดใจให้กว้างไม่ควรยึดติดกับกรอบความคิดเดิมๆ ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง อยากให้ผู้บริหารเปิดใจให้กว้างมากกว่านี้ ผู้บริหารควรมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษามากกว่านี้	3	5.26
8. อยากให้ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการครู เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3	5.26
9. ผู้บริหารโรงเรียนควรบริหารงานอย่างโปร่งใส	2	3.51
10. ผู้บริหารควรใช้ความเป็นผู้นำในการตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ โดยไม่ลังเลใจ	2	3.51
11. ผู้บริหารควรมอบความรักและความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน ดังเช่นเป็นบุคคลในครอบครัว อยากให้ผู้บริหารให้ความเมตตากับบรรดาครูและบุคลากรในโรงเรียน	2	3.51
12. ผู้บริหารควรให้ความสนใจใส่ต่อผู้ร่วมงานทุกคน และพยายามตอบแทนการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งทางตรงและทางอ้อม สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยส่งเสริมอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ	2	3.51

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน	ความถี่	ร้อยละ
13. ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการเสริมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้วยการศึกษาคู่ ในระดับที่สูงขึ้น หรือเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านต่างๆ	1	1.75
14. ผู้บริหารโรงเรียนควรเข้ามาสอดส่องดูแลการทำงานของแต่ละฝ่าย เพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำได้	1	1.75
15. ผู้บริหารโรงเรียนควรสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้	1	1.75
16. ผู้บริหารควรเข้าถึงนักเรียน	1	1.75
17. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรและสมาชิกในองค์กรเป็น อันดับแรกเนื่องจากหากสมาชิกมีความเลื่อมใสต่อผู้บริหารและองค์กรแล้ว เชื่อว่าการดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน	1	1.75
18. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถทำหน้าที่ในการ สอนอย่างเต็มที่ ควรเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็น การแลกเปลี่ยน ไม่ควรยึดถือความคิดของตนเป็นหลัก	1	1.75
19. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ทั่วถึงและชัดเจน	1	1.75
20. ผู้บริหารควรมีการพบปะสนทนาเป็นรายบุคคลกับครูเกี่ยวกับงานโรงเรียน ปัญหาและความต้องการต่างๆในการพัฒนาครู ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธ์ ระหว่างครูกับผู้บริหาร	1	1.75
21. ผู้นำต้องสอดส่องการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระยะๆ	1	1.75
22. ผู้บริหารควรรู้จักนิสัยและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและเป็นแบบอย่างที่ดี	1	1.75
23. ผู้บริหารไม่ควรเข้มงวดในกฎระเบียบมากเกินไป ควรมีการผ่อนปรนและ ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม	1	1.75
24. ผู้บริหารโรงเรียนควรทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม และบริบทของ โรงเรียน	1	1.75
รวม	57	100.00

จากตาราง 4.18 พบว่าข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูและผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ทุกฝ่าย บริหารงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม ปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้การบังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร ให้การดูแลผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีนโยบายเพื่อพัฒนา ทักษะและศักยภาพของครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกระดับ ควรมีการนำแนวคิดและทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำแบบ อิสลามมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน และอีกประการหนึ่งที่สำคัญการจ่ายค่าตอบแทนแก่คณะครูให้เหมาะสม กับภาระงานที่มอบหมายก็เป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูได้เช่นเดียวกัน การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะ

การคิดของตนให้สอดคล้องกับยุคสมัย จะมีส่วนช่วยให้สามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา และแก้ไขพัฒนาได้อย่างทันที่

ตารางที่ 4.19 ความถี่และร้อยละข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรมีการจัดกิจกรรมภายในโรงเรียนโดยให้ฝ่ายต่างๆ รับผิดชอบงานร่วมกัน เพื่อไม่ให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ จัดกิจกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	8	21.62
2. ควรให้มีการอบรมคณะครู ศึกษาดูงานต่างๆ นอกพื้นที่ และควรจัดให้มีโครงการทัศนศึกษานอกสถานที่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครู และยังเป็นการเปิดโลกทัศน์ใหม่ๆ ให้แก่คณะครูอีกด้วย	5	13.51
3. ทางโรงเรียนควรเข้มงวดในการปฏิบัติภารกิจทางศาสนา ทั้งครูสอนศาสนาและครูสอนสามัญควรตระหนักถึงหน้าที่ของความเป็นบ่าวที่ดีต่ออัลลอฮ์ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน	3	8.11
4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารควรใช้หลักธรรมมาภิบาลและหลักกัลยาณมิตรในการบริหารงาน	3	8.11
5. ควรมีการเพิ่มเงินเดือนเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครู ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูได้พัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ และเป็นแบบอย่างแก่ครูด้วยการปฏิบัติตนในทางที่ดี	2	5.41
6. ผู้บริหารควรเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน เข้าใจปัญหาอุปสรรคที่ประสบในการทำงาน และรับฟังความเห็นของครู	2	5.41
7. ผู้บริหารควรให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงฐานะตามไล่ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษา	2	5.41
8. สร้างความผูกพันและความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน	1	2.70
9. ควรมีการเปิดโอกาสให้แก่ครูสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้รับสิทธิเรื่องต่างๆ อย่างเต็มที่	1	2.70
10. ควรมีการตอบแทนความดีงาม และให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างดีเยี่ยม	1	2.70
11. ควรเห็นความสำคัญของบุคลากรภายในองค์กร ที่ทุ่มเทแรงใจ แรงกาย	1	2.70

ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม	ความถี่	ร้อยละ
และเสียสละเวลาให้กับการปฏิบัติงาน		
12. อยากให้ผู้บริหารเปิดโลกทัศน์มุมมองความคิดให้กว้างไกล รับรู้ถึงปัญหา ของคณะครู เพื่อนำไปสู่การแก้ไข และรับฟังเรื่องราวของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก	1	2.70
13. ผู้บริหารโรงเรียนควรเห็นใจครูให้มาก	1	2.70
14. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้นักเรียนให้ความสำคัญต่อการเรียนด้านวิชาการ สามัญเช่นเดียวกัน ไม่ใช่ส่งเสริมเพียงด้านใดด้านหนึ่ง	1	2.70
15. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาให้ครูมีทักษะการเป็นผู้ให้ มีความสามัคคี ไม่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละ ไม่มีความอคติ ตลอดจนให้ ความเป็นธรรมแก่นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนทุกคน	1	2.70
16. ทุกคนในโรงเรียนควรตระหนักถึงเป้าหมายในการทำงาน และการทำให้อ องค์กรสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมมากที่สุด	1	2.70
17. สร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนแบบกันเอง รับฟังปัญหาของ นักเรียน ดูแลทุกข์สุขของผู้เรียนในทุกด้าน	1	2.70
18. ความมีเวทีในการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการ ยอมรับความแตกต่างและความสามารถของแต่ละคน	1	2.70
19. ควรปกครองโดยใช้รูปแบบการดูแลเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัว เดียวกัน สร้างความเป็นพี่น้องระหว่างกันในองค์กร	1	2.70
รวม	37	100.00

จากตาราง 4.19 พบว่าข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผู้ให้ข้อมูลโดยมีความเห็นว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์กรควรผ่านรูปแบบการจัดกิจกรรมร่วมกันของคณะครูภายในโรงเรียน มีการจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงความคิดเห็น อีกทั้งควรมีการจัดโครงการเพื่ออบรมเสริมสร้างทักษะที่สำคัญต่างๆ อาจเป็นลักษณะการเดินทางทัศนศึกษาดูงานนอกพื้นที่ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเปิดโลกทัศน์ใหม่ๆ ให้แก่คณะครูและบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้ ทางโรงเรียนควรสร้างความตระหนักให้ครูมีความเข้มงวดในการปฏิบัติศาสนกิจ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่นักเรียน และควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบกัลยาณมิตร กล่าวคือ ผู้บริหารควรให้การดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด เพื่อรับทราบถึงสภาพปัญหาที่ประสบและแก้ไขอย่างทันทั่วทั้งที่มีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงระดับหรือฐานะ และอีกประการหนึ่งที่สำคัญการเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทนแก่ครูก็มีส่วนช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นเดียวกัน