

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
ผูกพันของครูผู้สอนต่อองค์กรตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PRINCIPLES DHARMA 7 OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE COMMITMENT OF TEACHERS TO THE
ORGANIZATION ACCORDING TO TEACHERS' OPINIONS. AFFILIATED
TO THE SAMUTPRAKAN PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE,
DISTRICT 2, BANGSAOTHONG SCHOOL GROUP



¹ปานumas วัฒนาศูวรรณ และ ²อัจจรวรรณ จันทรเพ็ญศรี

¹Panumas Watthanasuwan and ²Atcharawan Chanpensri

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ประเทศไทย

¹Rajabhat Pranakorn University, Thailand

¹panumas415@gmail.com, ²atcharawan.c@gmail.com

Received: October 16, 2024; **Revised:** November 6, 2024; **Accepted:** December 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานโดยใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ตามความคิดเห็นของครู 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ตามความคิดเห็นของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² อาจารย์ ดร. วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู จำนวน 175 คน ได้มาจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมี ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .947 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลัก สัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

คำสำคัญ: หลักสัปปุริสธรรม 7 ; การบริหารสถานศึกษา ; ความผูกพัน

Abstract

The independent study aimed to integrate 1) to study the level of administration using the Principles Dharma 7 of school administrators affiliated to the SamutPrakan Primary Education Area Office, District 2, BangSaoThong School Group. 2) to study the level of commitment to the organization of teachers Affiliated to the SamutPrakan Primary Education Area Office, District 2, BangSaoThong School Group, according to the teacher's opinion. 3) to study the relationship between management using the principle The Principles Dharma 7 of School Administrators and the Teacher's Commitment to the Organization Affiliated to the SamutPrakan Primary Education Area Office, District 2, BangSaoThong School Group. According to the teacher's opinion. The sample includes 175 teachers, based on Craigsy and Morgan's table. The data used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings showed that: 1) the management using the Principles Dharma 7 of school administrators affiliated to the SamutPrakan Primary Education Area Office, District 2 , BangSaoThong School Group, as a whole and in each aspect is at a high level,

2) Teachers' level of engagement with the organization Affiliated to the SamutPrakan Primary Education Area Office, District 2, BangSaoThong School Group, 3) the relationship between management based on principles Principles Dharma 7 of School Administrators and the Teacher's Commitment to the Organization Affiliated to the SamutPrakan Primary Education Area Office, District 2, BangSaoThong School Group, it was found that there was a statistically significant positive correlation at the level of .01, which is in line with the hypothesis.

Keywords: Principles of Dharma 7 ; School Administration ; Bonding

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญต่อความสัมพันธ์หรือความอยู่รอดขององค์การ เพราะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์จะช่วยผลักดันให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของสมาชิกในองค์การถือว่าเป็นเรื่องปกติ เพราะในบางครั้ง องค์การจำเป็นต้องรับบุคลากรเข้ามาใหม่เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายต่าง ๆ หรือการทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความจำเป็นต้องลาออกไป ด้วยเหตุผลประการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลาออกของผู้บริหารระดับสูงย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรและวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ ทำให้ต้องมีการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเลื่อนตำแหน่งบุคคลอื่นเข้ามาแทนที่ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการเตรียมการและปรับตัวนานพอสมควรกว่าที่การปฏิบัติงานทุกอย่างจะกลับเข้าสู่ภาวะปกติ เช่นเดิม (ปรีดาพร คนทา และดารารัตน์ อินทร์คุ้ม, 2559: 62) การที่บุคลากรในองค์การต่างมุ่งมั่นทำงานไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ด้วยความกระตือรือร้น รวมทั้งการดูแลบุคลากรที่ดีให้ทำงานอยู่กับองค์การในระยะยาวนั้นควรเริ่มต้นจากความศรัทธาของบุคลากรเป็นหลักซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อองค์การมากย่อมสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย (มณีนันท์ มัคกระม และคณะ, 2562: 112-113) ปัจจุบันทั่วโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาชาติทำให้ประเทศชาติยังยืนอยู่ได้ การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา “คน” ให้มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ทั้งนี้การจัดระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรของประเทศโดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนานักเรียน

ให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติโดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาทุกระดับ ทั้งระดับจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาสถาบันการศึกษาจึงมีหน้าที่ปลูกฝังเยาวชนของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตามที่วางไว้ซึ่งในการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ และวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูงแต่ความสำเร็จในการบริหารงานนั้นมิใช่ว่าจะต้องใช้เพียงความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญประสบการณ์และวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ที่สำคัญยิ่งคือความเป็นผู้มีคุณธรรมอยู่ในจิตใจและมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธาซึ่งคุณธรรมจริยธรรมนี้ถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน ครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญทัน ดอกไธสง และคณะ, 2560: 69)

พุทธธรรมเป็นหลักพื้นฐานของชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตไทยเป็นหลักเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างสันติสุขของคนในสังคม จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการนำหลักธรรมที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่แก่นักเรียนทุกคน ผู้บริหารการศึกษาควรยึดพุทธธรรม ในการครองตน ครองคน และครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2557: 20) โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องเป็นผู้นำที่ดีจะต้องประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม และตั้งมั่นอยู่ในศีลในธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และอื่น ๆ อันจะนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ดังนั้น คุณสมบัติของผู้นำที่ดีจะต้องประกอบด้วยหลักธรรมข้อหนึ่งที่ผู้วิจัยเล็งเห็นว่ามีสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือหลักสัปปริสธรรม 7 อันหมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ซึ่งประกอบด้วย อัมมัญญูตา คือ ความรู้หลักธรรมหรือรู้จักเหตุ อัตถัญญูตา คือ รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล อตตัญญูตา คือ ความรู้จักตัวตนที่แท้จริง มัตตัญญูตา คือ ความรู้จักกาล รู้เวลาที่เหมาะสม กาลัญญูตา คือ รู้จักประมาณ ปริสสัญญูตา คือ รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุมและบุคคลัญญูตา คือ รู้จักเลือกคบหาบุคคล (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2546: 210-211) ดังนั้นหากต้องการการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจึงควรตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการนำหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรมนับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรจะต้องนำมาใช้เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารจึงต้องใช้ความรู้ที่มีเป็นรากฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จ เพราะการรู้จักตน รู้จักคนจะทำให้ได้บริหารโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนบูรณาการ

ประสานความร่วมมือ ปรึกษาหารือ เฝ้าระวังสังคม และดำรงชีวิตอย่างมีความสุขจึงจะทำให้องค์กรหรือสังคมดำเนินไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง เพื่อที่จะได้ข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารโดยนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ไปใช้บริหารให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูในสถานศึกษา เสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาได้มากขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องระดับนโยบายให้สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารให้ผู้บริหารสถานศึกษา และเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูผู้สอนได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ตามความคิดเห็นของครู
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ตามความคิดเห็นของครู
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูผู้สอนต่อองค์กรตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ประกอบด้วย 1. โรงเรียนรัตนโกสินทร์ 9 2. โรงเรียนวัดศรีวารีน้อย 3. โรงเรียนละมุลรอดศิริ 4. โรงเรียนคลองเจริญราษฎร์ 5. โรงเรียนวัดเสาธงกลาง 6. โรงเรียนวัดเสาธงนอก 7. โรงเรียนวัดหัวคู้ 8. โรงเรียนวัดจรเข้ใหญ่ 9. โรงเรียนอนุกูลเคหะบางพลี สิบปี สปช. 10. โรงเรียนสุเหร่าบ้านไร่ 11. โรงเรียนปากคลองมอญ 12. โรงเรียนวัดมงคลนิมิตร 13. โรงเรียนวัดบัวโรย จำนวน 318 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 175 คนได้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ การเทียบตารางเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-608) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Table of Random Number)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ปีการศึกษา 2566

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ผลปรากฏดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการบริหารงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยรวมทุกด้าน

การบริหารงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง	n = 175			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ	4.31	0.36	มาก	7
2. อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล	4.43	0.30	มาก	6
3. อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน	4.55	0.33	มากที่สุด	3
4. มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ	4.52	0.36	มากที่สุด	4
5. กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา	4.50	0.38	มาก	5
6. ปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน	4.57	0.46	มากที่สุด	1
7. ปุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล	4.56	0.44	มากที่สุด	2
รวม	4.49	0.32	มาก	

จากตารางที่ 1 สรุปภาพรวมการบริหารงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 6 ด้านปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชนมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.46) ข้อที่ 7 ด้านปุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.44) ข้อที่ 3 อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตนมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.33) ข้อที่ 4 มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณมีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.36) ข้อที่ 5 กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลามีระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.38) ข้อที่ 2

อัตถิยัญตา ความเป็นผู้รู้จักผลมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.30) และข้อที่ 1 ธรรมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.36)

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยรวมทุกด้าน ผลปรากฏดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยรวมทุกด้าน

ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. มีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร	4.25	0.42	มาก	2
2. มีความศรัทธาเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.26	0.39	มาก	1
3. มีความเต็มใจ พยายามปฏิบัติงานและใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.22	0.36	มาก	3
รวม	4.25	0.39	มาก	

จากตาราง 2 สรุปภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 ด้านมีความศรัทธาเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 ด้านมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.42) และข้อที่ 3 ด้านมีความเต็มใจ พยายามปฏิบัติงานและใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูผู้สอนต่อองค์กรตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง แสดงดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูผู้สอนต่อองค์กรตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง

หลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหาร สถานศึกษา	r = Pearson's correlation			
	ความผูกพันของครูผู้สอนต่อองค์กร			
	มีความปรารถนา ที่จะรักษา สถานภาพ สมาชิกของ องค์กร	มีความศรัทธา เชื่อถือและยอมรับ ในเป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	มีความเต็มใจทุ่มเท ปฏิบัติงานและใช้ ความพยายามที่มีอยู่ เพื่อประโยชน์ของ องค์กร	รวม
1) อัมมัญญตาความเป็นผู้รู้จักเหตุ	.998**	.984**	.986**	.993**
2) อตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล	.944**	.984**	.986**	.949**
3) อตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน	.905**	.870**	.945**	.911**
4) มัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ	.991**	.978**	.999**	.993**
5) กาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา	.991**	.976**	.998**	.992**
6) ปริสสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน	.990**	.976**	.999**	.992**
7) ปุคคสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล	.997**	.983**	.990**	.993**
รวม	.982**	.963**	.995**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation) ระหว่างการบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูผู้สอนต่อองค์กรตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง พบว่าการบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันของครูผู้สอนต่อองค์กรตามความคิดเห็นของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. การบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธงโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งยังไม่อยู่ในระดับ มากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ มาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร เช่น หลักธรรมาภิบาล หลักสังคหวัตถุ 4 และเมื่อพิจารณาการบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหาร เป็นรายด้าน คือ ด้านอัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ด้านอตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล ด้านอตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน ด้านมัตตัญญตา ความเป็น

ผู้รู้จักประมาณ ด้านกาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา ด้านปริสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน ด้านบุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และบางข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ด้านปริสัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง รู้จักิริยาที่จะประพติดต่อชุมชนนั้นๆว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ รู้จักผูกมิตรต่อหน่วยงาน และชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของวันทนา เมืองจันทร์ (2554) ว่าการรู้จักถิ่นการปฏิบัติในถิ่นที่เป็นชุมชน ผู้บริหารควรจะต้องรู้ว่า ชุมชนที่ตั้งอยู่นั้นมีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ผู้บริหารควรต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์อย่างไร

1.2 ด้านบุคคลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอธยาศัยความสามารถ และคุณธรรม ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักมีการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการคน สอดคล้องกับแนวคิดของพระราชวุฒ ปรณญาวชิโร (เพชรไพร) (2561) ว่ารู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอธยาศัยความสามารถ และคุณธรรมเป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ได้คตอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้องจะใช้จะยกย่อง จะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผลดี

1.3 อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง รู้จักตัวตนของตนเอง ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม สามารถประเมินตนเองได้ อีกทั้งยังรู้จักประเมินว่าบริบทของสถานศึกษาที่ตนเองบริหารจัดการอยู่นั้นมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (2546) ว่า อัตตัญญตา คือ รู้ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัดความสามารถและคุณธรรมต่าง ๆ เป็นต้น ของตนตามจริง

1.4 ด้านมัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง รู้จักประมาณศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการ ประมาณทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอย่างจำกัด ประมาณศักยภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ พระราชวุฒ ปรณญาวชิโร (เพชรไพร) (2561) ว่ามัตตัญญตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดีเช่น

ประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจ และทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอนและการสนุกสนานรื่นเริงต่าง ๆ

1.5 ด้านกาลัญญตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจกรรมหน้าที่การงาน เช่น แบ่งเวลา ทำให้ถูกจังหวะ ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา นอกจากนี้ยังเป็นตัวอย่างที่ดีด้านการรักษาเวลา ตรงเวลา ทันเวลา สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) (2548) ว่า หลักกาลัญญตา (รู้จักกาล) คือ ความเป็นผู้รู้จักคุณค่าของกาลเวลา รู้ว่าเวลาใดทำงานเวลาใดควรหยุด รู้ว่าสิ่งนี้ควรทำเวลาใดไม่ควรทำเวลาใด และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสุรนาท ฌาณสมปนโน (2559) ได้ศึกษาทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านม่วงจังหวัด สกลนคร” ได้กล่าวสรุปการให้สัมภาษณ์โดยภาพรวมไว้ว่า การบริหารตน จะต้องรู้จักพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลาให้ทันต่อเหตุการณ์ ปฏิบัติตนโดยยึดหลักทางสายกลาง สร้าง ความศรัทธาให้เกิดขึ้นในชุมชน รู้จัก รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ความชอบต้องมาจากความสามารถ ให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคแก่ทุกคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ มีการใช้หลักความรับผิดชอบต่อ หลักคุณค่า หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส อยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ได้จริง ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักผลของการจัดการศึกษา ผลผลิตของการจัดการศึกษาคือ ผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2550) ได้กล่าวถึงการเป็นคนรู้จักผล ไว้ว่า รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ ผลมาจากเหตุถ้ามีเหตุอะไรแล้ว ผลจะออกมาแบบนั้นเอง เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรมดังนี้ 1) ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นที่นำไปใช้จะต้องใช้วิจารณ์ญาณ วิเคราะห์ ใคร่ครวญไตร่ตรองเรื่องของผลที่มาแต่เหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลตามความเป็นจริงเหมือนกับข้อธรรมแรกเพราะมีความเกี่ยวเนื่องกันทั้งนี้จะต้องรู้จุดหมายที่ตั้งไว้นั้นหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นว่าต้องการให้ผลออกมาอย่างไรเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน 2) ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดังกล่าวดีแล้วจึงเริ่มทำตามความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นการคาดการณ์ผล 3) ขั้นตอนการประเมินผลเอง สำรวจตนเองตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักผลหรือไม่

1.7 ด้านธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารเห็นเหตุการณ์อะไรก็ตามแต่ก็จะรู้ได้ว่าเกิดจากเหตุอะไร และผลจะเป็นอย่างไร รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุแบบนี้ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการนั้น ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเทืองสุข ยังเสถียร (2558) ธัมมัญญตา คือความรู้จักเหตุ และรู้จักหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถ่องแท้ ผู้ยึดหลักธัมมัญญตาจะเป็นผู้ที่มีความรู้ในเนื้อหา หลักการ วิธีการ ประโยชน์ ข้อดีและข้อจำกัดของทฤษฎีและหลักการอย่างลึกซึ้ง ก่อนนำทฤษฎีและหลักการไปใช้

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าความผูกพันของครูผู้สอนต่อสถานศึกษา เป็นแรงที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนแสดงออกถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มีการมอบหมายงานในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายภายในองค์กรให้ครู ได้ตรงกับความรู้ความสามารถ ครูจึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความตั้งใจจริงครูจึงมีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้นและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนภารกิจสำเร็จเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนด และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นพดล ฤทธิโสม (2558) นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของสมาชิกขององค์กรที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงกับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

2.1 ด้านความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กร เกิดจากการที่บุคคลในองค์กรได้รับประสบการณ์ที่ดีตลอดระยะเวลาการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจนา บุญเพลิง (2552) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรความน่าเชื่อถือขององค์กรและทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการคือ ความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมขององค์กร ความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2 ด้านความศรัทธาเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ครูมีความยอมรับและเข้าใจในเป้าหมายของงานในองค์กร

มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจนและชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของลูทธานส์ (Luthans.1995) ได้ให้นิยามของความผูกพันกับองค์กรไว้ว่าความรู้สึก ศรัทธา เชื่อมมั่น และ ยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร โดยปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter.1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจาก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความเต็มใจ ทุ่มเทปฏิบัติงานและใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ของ องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความเต็มใจ ทุ่มเทปฏิบัติงานและใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ขององค์กร เกิดจากการที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ สตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของ ครูผู้สอนต่อองค์กรตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกิดการสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ เมื่อครูผู้สอนเห็นว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนอดกลั้น และไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร ก็จะช่วยลดความเครียดและความกดดันในการ ทำงานลงได้ เพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของ เมื่อครูผู้สอนรู้สึกว่าการบริหารเป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักธรรม ก็จะ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม เมื่อครูผู้สอนมีความผูกพันกับโรงเรียน ก็จะส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน ของครูผู้สอนจึงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน โดยจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญสันติ ประทุมปี (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความ ผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษา คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ ทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และตรวจสอบ ความแตกต่างเป็น รายคู่โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัย

พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การ ของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 3) ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนก ตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 4) ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนก ตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 5) ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ความผูกพันของครูผู้สอนต่อองค์การตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 กลุ่มโรงเรียนบางเสาธง พบว่า หลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาการปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษายุคปัจจุบันโดยผู้บริหารควรมีหลักธรรม ด้านธัมมัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันในการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล ผู้บริหารที่มีคุณธรรมด้านนี้จะสามารถพิจารณาข้อมูลอย่างรอบด้าน ไตร่ตรองถึงผลกระทบต่างๆ ก่อนตัดสินใจ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ผู้บริหารจะสามารถวิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงและหาแนวทางแก้ไขที่ตรงจุดได้อย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผู้บริหารจะสามารถจัดสรร และใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารที่มีคุณธรรมด้านนี้ จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างราบรื่น ดังนั้นในปัจจุบันสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรมด้านธัมมัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและรับมือกับอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ธรรมศึกษาขั้นตรี วิชาธรรม*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- _____. (2566). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://data.bopp-obec.info/emis/>. วันที่สืบค้น. 2566, กันยายน 1.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปรีดาพร คมทา และ ดารารัตน์ อินทร์คุ้ม. (2559, มกราคม). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่*. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 1 (1), 62-72.
- มณีนันท์ มัคคระม และคณะ. (2562). *การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรกรณีศึกษาสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. 112-113.
- บุญทัน ดอกไธสง, สุริยา รักษาเมือง, ประเวศน์ มหารัตนสกุล. (2560, เมษายน). *การบูรณาการพุทธธรรมเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานภาครัฐอย่างลุ่มลึกในการศึกษาระดับสูงของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน*. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6 (2), 69-84.
- ประเทืองสุข ยังเสถียร. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม). *การออกแบบวิธีการแก้ปัญหาของผู้เรียนโดยใช้ลัทธิพุทธธรรม*. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 31 (2), 3.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญสันติ ประทุมปี. (2563). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา*. วารสารฉบับพิเศษ เนื่องจากในโอกาสครบรอบ 44 ปี การก่อตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 11 (3), 343-356.
- นพดล ฤทธิโสม. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กร :กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. 7 th ed. New York : McGraw - Hill.
- Steer, R. M. (1997). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly. 22 (1), 46 -75.

