

**ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร**
**THE KALAYANAMITTA OF ADMINISTRATORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF TEACHERS UNDER MUKDAHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE**

ชลินทร์ บุตรดีวงศ์¹
CHALINTHORN BUTDEEWONG
นพดล เจนอักษร²
NOPADOL CHENAKSARA

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำนวน 148 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 296 คน กำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร ตามแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) และความผูกพันต่อองค์กรของครูตามแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers) สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ วัตถุประสงค์ (ฉลาดในการใช้คำพูด) วจนักษโม (อดทนต่อถ้อยคำ) ปิโย (น่ารัก) โน จัญญานะ นิโยชเย (ไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเสีย) อีก 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวนีโย (น่ายกย่องน่าเจริญใจ) ครู (น่าเคารพ) และคัมภีร์ธูจ กถิง กัตตา (อธิบายเรื่องลึกซึ้งได้)
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ระดับมาก 2 ด้าน คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
3. ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร/ความผูกพันต่อองค์กรของครู

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The research goals were to determine :1) the Kalayanamitta of administrators in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. 2) organizational commitment of the teachers in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office and 3) the relationship between the Kalayanamitta of administrators and organizational commitment of the teachers in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 148 schools in Mukdahan Primary Educational Service Area Office. with two respondents from each school: a school administrator, and a head of learning department, 296 respondents in total. The research instrument used for collecting the data was a rating-scale questionnaire assessing the Kalayanamitta of administrators based on Pradhamapidok (P.A. Payutto)'s concept, and organizational commitment of the teachers in schools based on Steers 's concept. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product – moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The Kalayanamitta of administrators in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office as a whole were found to be at a high level The following 4 factors were found to be at the highest level; ranking order by arithmetic mean from maximum to minimum were being a counselor, being a patient listener, friendliness, refraining from enforcing action against will, and other 3 factors were found to be at the high level ranking order by arithmetic mean from maximum to minimum were admirability, respectability and ability to understand and explain difficult issues.
2. Organizational commitment of the teachers in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office as a whole was found to be at a high level; and each of the following factors were found to be willingness to put full effort in working for the organization at the highest level , desire to be a member of a collective and trust in accepting of organizational goals and values at a high level.
3. The Kalayanamitta of administrators and Organizational commitment of the teachers in schools under Mukdahan Primary Educational Service Area Office was found correlated at .01 level of significance.

บทนำ

ในสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน ประเทศชาติต้องการนักบริหารที่มีความรู้ ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในระดับต่างๆ ย่อมต้องการผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นทุนเดิมนั้นหมายความว่าบุคคลนั้นๆ เป็นคนที่ยึดมั่นถือมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึก มุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณงามความดี มีความรับผิดชอบ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเจตนารมณ์วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ อีกทั้งรวมไปถึงทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ปฏิบัติตามในองค์กร หรือผู้ได้บังคับบัญชา การบริหารงานของผู้บริหารนั้นสามารถอ้างอิงนำหลักการในทางทฤษฎีของการบริหาร งานของท่านผู้รู้ซึ่งเป็นที่ยอมรับเป็นสากลทั่วไป แต่ในบางครั้งการบริหารงานในแนวต่าง ๆ ตามหลักการบริหารนั้นอาจจะมีความกระด้างอยู่บ้างก็เป็นได้ซึ่งอาจเป็นเหตุ ให้การบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จตาม

คาดหวังแต่ถ้ามีการผสมผสานหลักการทางทฤษฎีต่าง ๆ ของการบริหารเข้ากับหลักการทางคำสอนทางพระพุทธศาสนา แล้วเชื่อว่าจะทำให้เสริมสร้างทักษะการบริหารงานได้ดีและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะในทางพุทธศาสนานั้นสอนให้ทุกคนเป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรมซึ่งหากนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานจะเกิดความอ่อนนุ่มในการบริหารงานมากขึ้น เกิดความยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ที่เหมาะสมได้

จากปัญหาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครดังกล่าว เมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาก็พบว่า มีหลายประการอันได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง 2) การขาดแคลนครูผู้สอนในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดครูผู้สอนไม่ตรงกับวิชาเอก และความสามารถของครู 3) ขาดอัตรากำลังครู ทำให้ครูมีชั่วโมงการสอนมากเกินไป 4) ปัญหาการโอน ย้าย ลาออกของข้าราชการครูจำนวนมาก

จากสาเหตุดังกล่าว ในปีการศึกษา 2558 พบว่ามีครูผู้สอนที่ส่งคำร้องขอย้าย จำนวน 149 ราย จากการย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1/2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู

เมื่อพิจารณาสาเหตุของปัญหา พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด จึงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และคุณภาพของผู้เรียนในทุกๆ ด้าน ดังนั้นถ้าต้องการจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว จึงต้องแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของครูด้วยกัน โดยต้องพยายามหาแนวทางเพื่อให้ครูมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น เพราะการที่ครูมีการโอนย้าย หรือลาออก แสดงว่าครูไม่ผูกพัน ซึ่งจำเป็นต้องใช้หลักในการบริหารที่ส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อลดปัญหาการโอน ย้าย หรือลาออก ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อทราบความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้หลักกัลยาณมิตรตามแนวคิดของพระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต) เป็นตัวแปรต้น ซึ่งมี 7 ข้อ ได้แก่ 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่ายกย่อง น่าเจริญใจ) 4) วัตตัจจ (ฉลาดในการใช้คำพูด) 5) วจนกขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) 6) คัมภีรญจ กถิง กัตตา (อธิบายเรื่องที่ลึกซึ้งได้) 7) โนจัญญานะ นิโยชเย (ไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเลย) และตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดทฤษฎีของสตีเยร์ส (Steers) ซึ่งได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการ จัดเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการของการดำเนินการตามโครงร่างของการวิจัย โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ ปัญหา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดโครงร่างการวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือตามขอบเขตของการวิจัย โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แล้วจึงนำไปทดสอบใช้ (try out) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างการวิเคราะห์แปลผลและอภิปรายผล มาจัดทำรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 243 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 152 โรงเรียน ใน 7 อำเภอ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเคซีและมอร์แกน (Krecie and Morgan) ในการกำหนดขนาดตัวอย่างได้โรงเรียนเป็นตัวอย่าง แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/รักษาการ จำนวน 1 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 คน จำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 152 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 304 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับความเป็นกัลยาณมิตร โดยใช้หลักกัลยาณมิตรตามแนวคิดของพระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต) ซึ่งมี 7 ข้อ ได้แก่ 1) ปิโย (น่ารัก) 2) ครุ (น่าเคารพ) 3) ภาวนีโย (น่ายกย่อง น่าเจริญใจ) 4) วัตตวาจ (ฉลาดในการใช้คำพูด) 5) วจนกขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) 6) คัมภีรญจ กถัง กัตตา (อธิบายเรื่องที่ลึกซึ้งได้) 7) โน จัญญานะ นิโยชเย (ไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเลย)

ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรตามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของสตีเยร์ส (Steers) ซึ่งได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามแนวคิดของ สตีเยร์ส (Steers) โดยผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers)

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 อันดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ท (Likert's five rating scale)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาการ หลักแนวคิด ทฤษฎี แพลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษา มาสร้าง ปรับปรุงพัฒนาเป็นเครื่องมือ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้าง ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีก ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.6-1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียนละ 2 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ปรากฏว่าค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.731

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามทางไปรษณีย์และไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองในเขตที่อยู่ใกล้เคียง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 148 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 97.36

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา/ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) นำผลไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามขอบเขตของค่ามัธยฐานเลขคณิตตามแนวคิดของเบสท์ (Best)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.85 รองลงมาคือเป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.15 สถานภาพด้านอายุโดยส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 รองลงมาคือ อายุ 26 – 35 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.69 อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.31 อายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ตามลำดับ สถานภาพด้านระดับการศึกษาสูงสุดโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 60.14 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 39.86 และไม่พบผู้ตอบแบบสอบถามในระดับปริญญาเอก สถานภาพด้านการดำรงตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 148 คนคิดเป็นร้อยละ 50 และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 148 คนคิดเป็นร้อยละ 50 สถานภาพด้านประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่หลักโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 36.82 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.31 มีประสบการณ์ 16 – 20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.89 มีประสบการณ์ 11 – 15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.18 และมีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

(n=14)

ด้าน	ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร(X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ปิโย (น่ารัก) (X_1)	4.50	0.30	มากที่สุด
2	ครู (น่ารัก) (X_2)	4.28	0.22	มาก
3	ภานีโย (น่ารัก ย่อม น่ารักใจ) (X_3)	4.44	0.20	มาก
4	วัดตา จ(ฉลาดในการใช้คำพูด) (X_4)	4.57	0.17	มากที่สุด
5	วณักขโม (อดทนต่อถ้อยคำ) (X_5)	4.57	0.23	มากที่สุด
6	คัมภีร์ญจ กถัง กัตตา (อธิบายเรื่องลึกซึ้งได้) (X_6)	4.21	0.36	มาก
7	โน จัฏฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเสีย) (X_7)	4.50	0.35	มากที่สุด
รวม (X_{tot})		4.44	0.16	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.16$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ในการใช้คำพูด ($\bar{X}=4.57, S.D.=0.17$) วจนักษโม (อดทนต่อถ้อยคำ) ($\bar{X}=4.57, S.D.=0.23$) ปิโย (น่ารัก) ($\bar{X}=4.50, S.D.=0.30$) โน จัณฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเสีย) อีก 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X}=4.50, S.D.=0.35$) ภาวนียโย (น่ายกย่อง น่าเจริญ

ใจ) ($\bar{X}=4.44, S.D.=0.20$) ครุ (น่าเคารพ) ($\bar{X}=4.28, S.D.=0.22$) และคัมภีร์ัญจ กถัง กัตตา (อธิบายเรื่องลึกซึ้งได้) ($\bar{X}=4.21, S.D.=0.36$) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.17 – 0.36 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารโดยภาพรวม

(n=148)

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Y_1)	3.96	0.27	มาก
2	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร (Y_2)	4.70	0.22	มากที่สุด
3	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Y_3)	4.48	0.35	มาก
รวม (Y_{tot})		4.25	0.23	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25, S.D.=0.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ($\bar{X}=4.70, S.D.=0.22$) และระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก

มากไปน้อยได้ดังนี้ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($\bar{X}=4.48, S.D.=0.35$) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.27$) และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งอยู่ระหว่าง 0.22 – 0.35 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{tot}
X_1	.321**	.199**	.101	.345**
X_2	.295**	.230**	.319**	.400**
X_3	-.136*	.356**	.133*	.158**
X_4	.063	.137*	.146*	.179**
X_5	.323**	.366**	.465**	.439**
X_6	.291**	.344**	.346**	.444**
X_7	.453**	-.045	-.046	.126*
X_{tot}	.441**	.365**	.337**	.513**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า พบว่าความเป็นกัลยาณมิตร
ของผู้บริหาร(x_{tot})กับความผูกพันต่อองค์กรของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร (y_{tot}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก
ระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ.01

สรุปผลการวิจัย

1. ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ วัตถุประสงค์ในการ
ใช้คำพูด) วจนักษโม (อดทนต่อถ้อยคำ) ปิโย(น่ารัก) โน
จัญฐานะ นิโยชเย (ไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเสีย) อีก 3
ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจาก
มากไปน้อยดังนี้ ภาวนิโย (น่ายกย่อง น่ายกย่องใจ) ครู (นำ
เคารพ) และคัมภีร์อุจ กถัง กัตตา (อธิบายเรื่องลึกซึ้งได้)

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ
พยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และระดับมาก 2 ด้าน
โดยเรียงตามค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ

ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับ
เป้าหมายขององค์กร

3. ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมพบว่า
มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง
ไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบัน
หน่วยงานต้นสังกัด ได้ให้ความสำคัญต่อการที่บุคลากร
จะต้องยึดหลักการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพ
โดยมีการสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครเข้ารับการอบรม
ด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้เป็นหลัก
ในการบริหารเพื่อให้ส่งเสริมวิชาชีพของตน ส่งผลให้ผู้บริหาร
เป็นผู้มีจิตใจที่กว้างขวาง หมดสอสงสัยและความทุกข์สุขของ
ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเสมอหน้ากัน เป็นผู้บริหารที่เป็นผู้
ประกอบด้วยความไม่เอินเอียง และที่สำคัญมีกัลยาณมิตร
ธรรม คือความเป็นมิตรแท้ เพื่อนแท้ ทั้งต่อคณะครู บุคลากร
ในโรงเรียน กล่าวคือเป็นผู้เป็นที่รักของผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม

ผู้ตามมีความรัก มีความรู้สึกสนิทสนม จนอยากร่วมงานด้วย ทั้งกายและใจ และเป็นผู้บริหารที่มีความน่าเคารพเกรงขาม มีหลักการหนักแน่น เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนในองค์กรได้ ทำให้คนในองค์กรนั้นมีความภาคภูมิใจ พอนึกถึงที่รักก็เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจในตัวผู้นำ อีกทั้งเป็นผู้รู้จักพูดให้ได้ผล เป็นนักสื่อสารที่ดี สามารถพูดสร้างสรรค์และให้ประโยชน์ตลอดจนไม่ชักจูงครูไปในทางที่เสื่อมเสียสอดคล้องกับ ของ พระจะจุ ญาณวิโช (รักษาป่า) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ความเป็นกัลยาณมิตรของพระสารีบุตรเถระ พบว่าแนวคิดและหลักการของกัลยาณมิตร คือ เป็นผู้ชักนำ เป็นผู้ตั้งศรัทธาภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาแสดง ชี้ให้เห็นถึงคุณและโทษ บอกทางที่ถูก ยกระดับความคิดและความเข้าใจต่อชีวิตที่ต่ำขึ้นสู่ที่ๆ ควรจะเป็นแล้วพัฒนาส่งเสริมให้ดีกว่าเดิม กัลยาณมิตรนอกจากหมายถึงบุคคลผู้มีน้ำใจดีงาม เอื้อเพื่อเกื้อกูลประโยชน์ตนและผู้อื่นแล้ว ยังรวมถึงสิ่งแวดล้อมทุกอย่างที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พัฒนา ยกระดับความคิดความอ่านความเข้าใจที่ถูกต้อง ส่วนลักษณะของกัลยาณมิตรให้พิจารณาจากคำแนะนำสั่งสอนว่า เป็นไปเพื่อเกื้อกูลประโยชน์ตนและผู้อื่น มีความเสมอต้นเสมอปลาย สอนเช่นไรประพฤติตนเช่นนั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.20 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.82 ซึ่งการที่บุคคลอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานทำให้บุคคลพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไปโดยไม่รู้ตัว จนกลายเป็นความสนิทสนมและเกิดความผูกพันในที่สุด ดังนั้นการที่บุคคลจะออกจากองค์กรเพื่อไปอยู่ร่วมกับคนอื่นในองค์กรใหม่ก็ต้องเริ่มสร้างความสัมพันธ์ใหม่ด้วย ซึ่งเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เพราะไม่ต้องการไปเริ่มต้นใหม่ ซึ่งสอดคล้องต่องานวิจัยของบุคานัน (Buchanan) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และอาจเพราะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้เลือกวิชาชีวศรด้วยใจรัก การได้รับการศึกษาอบรมจากสถาบันผลิตครูยังช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูมากขึ้น ความพยายามเข้ารับราชการครูก็เป็นข้อพิสูจน์ว่าครูต้องมีการยอมรับเป้าหมายต่อวิชาชีพนี้อย่างแท้จริง ความรักในอาชีพนี้ทำให้รักองค์กรตามไปด้วย หากมีการจัด

ระเบียบองค์กร มีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีผู้บริหารที่มีคุณภาพก็ย่อมทำให้เกิดการยอมรับเป้าหมายมีมากขึ้น จึงก่อให้เกิดความผูกพันด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และผู้ตอบคำถามส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ซึ่งการที่บุคคลอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานย่อมมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร รักองค์กร เสียสละความสุขของตนเองให้กับองค์กร ใช้ความพยายามทุ่มเทอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและจนก่อให้เกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งจะบอกกับคนอื่นๆว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะออกไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่นแม้จะมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันหรือได้ผลตอบแทนมากกว่าก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนวรรณ สุระธรรมนิติ ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการดำรงเป็นสมาชิกองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ผลการวิจัยพบว่าความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณารายด้านความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารพบว่ามีความสัมพันธ์ทุกด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้อาจเกิดจากคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็น เป็นที่รักของผู้ร่วมงาน มีการเอาใจใส่ดูแลครูอย่างทั่วถึง มีหลักการหนักแน่นเป็นที่น่าเคารพยกย่อง พูดสร้างสรรค์ในทางที่เป็นประโยชน์ ไม่ชักจูงครูไปในทางที่เสื่อมเสีย และด้วยอายุและประสบการณ์ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุตั้งแต่ 45ปีขึ้นไป และ 20 ปีสำหรับประสบการณ์ในการทำงานก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเททำงานอย่างสุดความสามารถและไม่ต้องการย้ายที่

ทำงานไปทีอื่น กุลชยา เต็มขวลา ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยรวมมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านคัมภีร์ญะ กถิง กัตตา (อธิบายเรื่องลึกซึ้งได้) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในส่วนของผู้บริหารก็ควรหมั่นแสวงหาวิธีการและพัฒนา ปรับปรุงตน ให้เป็นผู้รอบรู้ มีปัญญาแตกฉาน มีความคิดกว้างไกลให้ทันยุคทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผู้วิจัยมีความเห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัดควรให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งในส่วนของผู้บริหารก็ควรหมั่นแสวงหาวิธีการและพัฒนา ปรับปรุงตน ให้เป็นผู้รอบรู้ มีปัญญาแตกฉาน มีความคิดกว้างไกลให้ทันยุคทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

รายการอ้างอิง

- กุลชยา เต็มขวลา., “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค”. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการ
จัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548).
- ธนวรรณ สุระธรรมนิติ, “ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1” (วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2549).
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ ครั้งที่ 6. ม.ป.ท., 2546.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, *บัญชีข้าราชการครู สายการสอนที่ส่งคำร้องขอย้าย ครั้งที่ 1/2558*
(ระหว่างวันที่ 1-15 กุมภาพันธ์ 2558).

ข้อมูลประกอบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้หาแนวทางหรือวิธีการในการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการรับรู้นโยบาย จากหน่วยงานต้นสังกัดโดยตรง นอกจากนี้ทางโรงเรียนควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีแนวทางและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนในองค์กร

3. จากผลการวิจัยความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารควรยึดหลักการบริหารด้วยความเป็นกัลยาณมิตร หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่ตลอดเวลา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ผู้ตามมีความรัก มีความรู้สึกสนิทสนมสบายใจต่อผู้นำ อยากร่วมทำงานด้วย ทั้งใจและกาย รวมไปถึงหน่วยงานต้นสังกัดต้องให้ความสำคัญในการจัดฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาความเป็นกัลยาณมิตรของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. ควรมีการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ, รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน(O-NET)
ปีการศึกษา 2557.

Buchanan Bruce, “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations,” Administrative
Science Quarterly 19(March 1947).

Likert Rensis, **New Pattern of Management** (New York :McGraw-Hill Book Company,1961).

Steers Richard M., Introduction to Organizational behavior, 3rd ed. (Boston : Scott Fore Shan and Company,1988).