

จรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด*

SOFT SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHANTHABURI TRAT

ศศิพร คุ่มวงศ์*, พิฎา สมบูรณ์, เรืองวิทย์ นิลโคตร

Sasiphon Koomwongdi*, Lita Somboon, Reongwit Nilkote

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี ประเทศไทย

Faculty of Education, Rambhaibarni Rajabhat University, Chanthaburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: 6526141023@rbru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์จรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือคือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 306 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.47) 2) ระดับความผูกพันต่อองค์การของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.49) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) จรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูมีผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ .722 และอำนาจพยากรณ์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู ร้อยละ 52.10 สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.950 + 0.315 (X_5) + 0.287 (X_1) + 0.172 (X_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.329 (X_5) + 0.295 (X_1) + 0.173 (X_2)$ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการบริหารงานที่มีคุณภาพจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มความผูกพันของครูต่อองค์การ ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

คำสำคัญ: จรรยาวัฏ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The research article aimed to: 1) Study the level of managerial skills of school administrators. 2) Study the level of teachers' organizational commitment. 3) Examine the relationship between

* Received October 16, 2024; Revised November 2, 2024; Accepted November 9, 2024

the managerial skills of school administrators and teachers' organizational commitment. 4) Develop a predictive model for managerial skills of school administrators that affect teachers' organizational commitment. The study was conducted under the Office of Secondary Educational Service Area of Chanthaburi and Trat provinces. It was quantitative research using a questionnaire as the research tool. The sample group consisted of 306 teachers from schools under the Office of Secondary Educational Service Area of Chanthaburi and Trat. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The research findings revealed that: 1) The overall level of managerial skills of school administrators was high ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.47). 2) The overall level of teachers' organizational commitment was also high ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.49). 3) There was a significant positive correlation between the managerial skills of school administrators and teachers' organizational commitment at a high level, with a statistical significance of .01. 4) The managerial skills of school administrators had a significantly positive effect on teachers' organizational commitment at a significance level of .05. The multiple correlation coefficient was .722, and the predictive power of the model accounted for 52.10% of the variance in teachers' organizational commitment. There was a significant positive outcome at the .05 level. The multiple correlation coefficient was .722, and the predictive power affected the commitment to the organisation of teachers by 52.10 %, the forecast equation in raw score format $\hat{Y} = 0.950 + 0.315 (X_5) + 0.287 (X_1) + 0.172 (X_2)$ and the forecast equation in the form of a standardized score $\hat{Z}_y = 0.329 (X_5) + 0.295 (X_1) + 0.173 (X_2)$. The study's findings are consistent with the established hypothesis.

Keywords: Soft Skills, Administrators, Organisational Commitment

บทนำ

หลังจากผ่านพ้นวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่กินเวลายาวนานถึง 3 ปี ส่งผลให้ทั่วโลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา ทำให้ผู้คนจำนวนไม่น้อยต้องรับมือกับความเครียดจากการเปลี่ยนแปลง ของโลกที่หมุนไปเร็วจนปรับตัวไม่ทัน จากรายงานการสำรวจความสุขของคนไทยจาก World Happiness Report ปี 2023 ของสหประชาชาติ (UN) บ่งชี้ว่า ค่าเฉลี่ยความสุขของประชากรไทยอยู่ในลำดับที่ 60 ของโลก หากพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2564 กับช่วง ปี พ.ศ. 2563 - 2566 พบว่า จากที่เคยอยู่ที่ 5.891 ได้ลดลงมาอยู่ที่ 5.843 (ไทยพีบีเอส, 2567) สอดคล้องกับรายงานภาวะสังคมไตรมาส 4 และภาพรวมปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ระบุว่า โรคซึมเศร้าและการฆ่าตัวตายจากปัญหาสุขภาพจิตยังมีอัตราเพิ่มขึ้น จากข้อมูลของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า จำนวนผู้ป่วย โรคซึมเศร้า ในปี พ.ศ. 2563 มีอยู่ 355,537 คน แต่ในปี พ.ศ. 2564 เพิ่มขึ้นเป็น 358,267 คน และอัตราการฆ่าตัวตาย ในปี พ.ศ. 2564 อยู่ที่ 7.38 รายต่อประชากรแสนคน เพิ่มขึ้นจากในช่วงปี พ.ศ. 2547 - 2563 ที่ทรงตัวอยู่ในระดับ 5 - 6 รายต่อประชากรแสนคน ทั้งนี้ กลุ่มอายุที่มีการฆ่าตัวตายสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 15 - 34 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มวัยเรียนและวัยทำงานตอนต้น โดยมีปัจจัยหลัก คือ ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิดหรือคนในครอบครัว ในสถานที่ทำงาน หรือในโรงเรียน รวมทั้งภาวะป่วยกายหรือใจเรื้อรัง การใช้สุราและสารเสพติด และภาวะเครียดจากผลกระทบทางเศรษฐกิจ (เซฟไฟกัส, 2566)



ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำขององค์การการศึกษา เป็นหน่วยงานแรกที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศไทย ที่ต้องดูแล รับผิดชอบและพัฒนาทั้งบุคลากรในปกครอง และนักเรียน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จท่ามกลางกระแสที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงทางด้านความเปราะบางของบุคคลที่มีเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะต้องมีทักษะ ในการบริหารงาน หรือ Hard Skills แล้ว อีกทักษะหนึ่งที่สำคัญ คือ จรณทักษะ (Soft Skills) คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ได้ให้ความหมายของจรณทักษะไว้ว่า เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพในการเข้าสังคม การใช้ภาษาสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคล สามารถทำงานและดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของ สแตนฟอร์ด รีเสิร์ช เซ็นเตอร์ (Stanford Research Center) มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) และมูลนิธิคาร์เนกี (Carnegie foundation) ที่รายงานไว้ว่า 85% ของความสำเร็จในการทำงานมาจาก Soft Skills และ People Skill ที่ดีเยี่ยม และอีก 15% มาจาก Technical Skills (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2565) และรายงานไว้ว่า การพัฒนา Soft Skills ในกลุ่มพนักงานระดับบริหาร เช่น “ทักษะการเป็นผู้ฟังที่ดี” และ “ความเห็นอกเห็นใจ” เป็นสิ่งที่จำเป็นและควรพัฒนา (Linked learning, 2018) หากผู้บริหารสามารถใช้จรณทักษะเข้ามามีส่วนในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรนั้น จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ลดความเครียด เพิ่มความสุขและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

จากการศึกษาตลาดแรงงานของของ แมคคินซี คอมพานี (McKinsey & Company) เกี่ยวกับสาเหตุที่คนลาออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแม้จะลาออกโดยที่ไม่มีงานรองรับ ได้แก่ หัวหน้าปราศจากการใส่ใจกัน ปล่อยให้พนักงาน ไปตายดาบหน้า ไม่ได้เรียนรู้เพิ่มเติม ทำงานไร้ความหมาย ทำลายสุขภาพ ไม่มีการชื่นชม เพื่อนร่วมงาน แทะข้างหลัง ไวใจไม่ได้ ไม่ปลอดภัย ถูกตัดขาด ไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากสังเกต จะพบว่า ทุกข้อมีสาเหตุมาจาก “คน” หากคนรู้สึกขาดหรือไม่รู้สึกรู้สึกรู้สึกเต็มเต็ม ส่งผลให้ไปปฏิบัติต่อคนอื่น จึงเกิดเทรนด์เหล่านี้ขึ้น (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2565) ในสายงานการศึกษาที่มีการลาออกของข้าราชการครูอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน ซึ่งประเด็นนี้ถูกหยิบยกไปพูดถึงในหลายวงสนทนา อย่างกลุ่มคลับเฮาส์ (Clubhouse) ของครูขอสอน ที่มีผู้ร่วมฟังเป็นจำนวนมากและแฮชแท็กทำไม่ครูไทยอยากลาออกในแอปพลิเคชันทวิตเตอร์ ที่พุ่งติดอันดับ 1 ของประเทศไทย อยู่ระยะหนึ่ง สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบราชการของอาชีพครู (จิรัชญา ไชยชุมคุณ, 2564) ผลกระทบที่เกิดขึ้นหลังจากครูลาออกหรือโยกย้ายนั้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการและการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง ซึ่ง ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช และคณะ ได้ทำการศึกษา และพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก คือ ความผูกพันต่อองค์กร (ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช และคณะ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวรรณ แสงอรุณ ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะลาออกในทางลบ ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปและปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (ณัฐวรรณ แสงอรุณ, 2558) หากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากการงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย ซึ่งปัญหาเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองจันทบุรี เป็นจังหวัด ในภาคตะวันออกที่มีความหลากหลายของประชาชน เนื่องจากมีรอยต่อกับหลายจังหวัด ทิศเหนือติดกับจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสระแก้ว ทิศใต้ติดกับทะเลอ่าวไทย (มีแนวชายฝั่งทะเลยาวประมาณ 87 กิโลเมตร) ทิศตะวันออกติดกับ จังหวัดตราดและจังหวัดพระตะบอง ราชอาณาจักรกัมพูชา (แนวเขตยาวประมาณ 86 กิโลเมตร) ทิศตะวันตกติดกับจังหวัดระยองและจังหวัดชลบุรี (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี, 2565) ทำให้ในการรับสมัครสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีผู้สมัคร จากหลากหลายจังหวัด ส่งผลให้ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลพบสภาพปัญหา ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้าย จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนาหรือหากคุณสมบัติไม่ครบถ้วน จะไปสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วยใหม่ และเมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จะย้ายตามผลการสอบแข่งขันดังกล่าว จากรายงานผลการดำเนินงาน ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อีกทั้งจากการสรุปสถิติการสรรหา บรรจุแต่งตั้งและ การลาออกจากราชการ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ลาออกจาก ราชการ จำนวน 22 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2566) จากปัญหาที่กล่าวมา ข้างต้น ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนและดำเนินงานพิเศษของสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างไม่ต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าหากสถานศึกษาต้องการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (Hard Skills) ยังไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน ในสภาพปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงศึกษาจรรยาวัตรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีการบริหารการศึกษา แนวคิดจรรยาวัตร และ แนวคิดการบริหารองค์การ เป็นแนวคิดพื้นฐานในการออกแบบการวิจัย ซึ่งทฤษฎีการบริหารการศึกษาช่วยให้เห็น ถึงบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ขณะที่ แนวคิดจรรยาวัตรเน้นทักษะด้านความสัมพันธ์และการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้าง ความผูกพันของครูในองค์กร ส่วนแนวคิดการบริหารองค์การนั้นครอบคลุมถึงการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านี้ช่วยให้สามารถ วิเคราะห์และประเมินผลกระทบของการบริหารที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูได้อย่างรอบด้าน ซึ่งคาดว่าผล ที่ได้จากการวิจัย จะทำให้ทราบว่าจรรยาวัตรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู หรือไม่ อีกทั้งยังเป็นแนวทาง ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูที่เหมาะสมและเป็นการพัฒนาการบริหารงาน การสร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้องค์การได้สามารถบริหารงานและจัด การศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับจรรยาวัตรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จันทบุรี ตราด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัตรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน ต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์จรรยาวัตรทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษา จำนวน 39 แห่ง จำนวน 1,439 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) จากประชากรจำนวน 1,439 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2566) ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 306 คน ได้โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอนแต่ละสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

3. ด้านเนื้อหา ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กร

4. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้แบบสอบถาม โดยได้พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พัฒนาเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ จากนั้นได้พัฒนาเป็นแบบคำถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบและประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณ ด้านสถิติและด้านการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.60 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะ คล้ายตัวอย่าง จำนวน 30 คน และได้หาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, L. J., 1990) ทั้งฉบับเท่ากับ .98 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1967)

5. ด้านการเก็บข้อมูลการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน (Checklist) ระยะที่ 2 ส่งเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 ฉบับ พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้สถานศึกษาส่งเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตอบแบบสอบถามและรวบรวมเอาไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดวันในการรับเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บเครื่องมือรวบรวมข้อมูลกลับคืนและระยะที่ 3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ครบ 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) โดยรูปแบบ Panel และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Model) และอธิบายความสัมพันธ์ด้วยสมการได้ (ปกรณ ประจันบาน, 2555)

ผลการวิจัย

การศึกษาวิเคราะห์เรื่องจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ที่	จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด	ระดับภาวะผู้นำ			
		n = 306			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ	4.22	0.51	มาก	2
2.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.15	0.50	มาก	4
3.	ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.12	0.56	มาก	5
4.	ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.18	0.53	มาก	3
5.	ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม	4.27	0.52	มาก	1
รวม		4.19	0.47	มาก	

จากตารางที่ 1 จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.52) 2) ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.51) 3) ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.53) 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.50) และ 5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด	ระดับประสิทธิภาพ			
		n = 306			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ด้านความจงรักภักดี	4.34	0.52	มาก	1
2.	ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.23	0.49	มาก	3
3.	ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.29	0.53	มาก	2
4.	ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	3.97	0.66	มาก	4
รวม		4.22	0.49	มาก	

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.52) 2) ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) 3) ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.49) และ 4) ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y
X ₁	1						
X ₂	.784**	1					
X ₃	.734**	.843**	1				
X ₄	.719**	.807**	.791**	1			
X ₅	.668**	.760**	.738**	.817**	1		
X	.852**	.930**	.916**	.917**	.883**	1	
Y	.650**	.654**	.619**	.584**	.657**	.699**	1

**p< .01

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์
กันสูง ($r_{xy} = 0.699$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการสร้างสมการระหว่างจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของจรรยาบรรณของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	P
ค่าคงที่ (Constant)	0.950	0.182		5.220*	0.000
ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X ₅)	0.315	0.060	0.329	5.276*	0.000
ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ (X ₁)	0.287	0.064	0.295	4.519*	0.000
ด้านการทำงานเป็นทีม (X ₂)	0.172	0.074	0.173	2.319*	0.000
ค่าคงที่ (a) = 0.950					
R = 0.722, R ² = 0.521, S.E. _{est} = 0.34783, F = 109.333*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของจรรยาบรรณของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จันทบุรี ตราด พบว่า จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X₅) ด้านการสื่อสารและ
การนำเสนอ (X₁) และด้านการทำงานเป็นทีม (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.722
ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R²) เท่ากับ 0.521 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน
พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้ร้อยละ 52.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำมา
เขียนสมการพยากรณ์ คือ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.950 + 0.315 (X_5) + 0.287 (X_1) +$
 $0.172 (X_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.329 (X_5) + 0.295 (X_1) + 0.173 (X_2)$ ทั้งนี้
จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
(X₃) และด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X₄) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีประเด็นที่น่าสนใจ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.52) 2) ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.51) 3) ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.53) 4) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.50) และ 5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ผลการศึกษาได้สะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดการบริหารการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เน้นการบูรณาการจรรยาบรรณทักษะในการพัฒนาองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดีน (Dean, S. A.) ได้เน้นความสำคัญของจรรยาบรรณทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจำเป็นสำหรับแรงงานในยุคปัจจุบัน ทักษะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในที่ทำงาน โดยแบ่งออกเป็นหลายด้านหลัก ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นในการถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจนและทำงานร่วมกับผู้อื่น ในขณะเดียวกัน การทำงานเป็นทีมช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น การคิดเชิงวิจักษ์มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์ยังส่งเสริมการคิดนอกกรอบและการสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ขณะที่การปรับตัวและความยืดหยุ่นในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเป็นทักษะที่จำเป็นในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการมีความเป็นผู้นำและการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นก็เป็นสิ่งสำคัญในการนำทีมไปสู่เป้าหมาย (Dean, S. A., 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ และณกมล จันทรสม ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้าน จรรยาบรรณส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่ง ข้อค้นพบที่น่าสนใจเกี่ยวกับ จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา คือการเรียนรู้พัฒนาจรรยาบรรณประกอบไปกับการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพเฉพาะทางเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมนุษย์ที่มีจรรยาบรรณที่ดีแสดงถึงจรรยาบรรณในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ การสื่อสาร ร่วมงานกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถมาทดแทนได้ รวมถึงการเรียนรู้ทักษะเฉพาะทาง เทคนิคการทำงานเฉพาะอาชีพ เรียนรู้และปรับตัวไปกับเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ และณกมล จันทรสม, 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน ที่ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำ ด้านจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ โดยภาพรวมและรายด้านนั้นอยู่ในระดับมากทุกรายการ (คมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน, 2562) สามารถอภิปรายได้ว่า จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานของครู ผู้บริหารที่มีจรรยาบรรณสูง สามารถบริหารองค์การโดยใช้การสื่อสารเชิงบวก ทั้งในด้านพฤติกรรมและการสื่อสาร จะได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจ ความเต็มใจ ในการทำงานของครู ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนมีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.52) 2) ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.53) 3) ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.49) และ 4) ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ผลการศึกษาเป็นการสะท้อนถึงแนวคิดการบริหารองค์การที่ต้องเน้นถึงการสร้างความภักดี



และสัมพันธภาพองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ เศวตพงศ์ ที่ได้ศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ (ญัฐนันท์ เศวตพงศ์, 2566) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร อ่อนลออ พบว่า ความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ ยังพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ถาวร อ่อนลออ, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ ลิ้มเจริญ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (สุรางค์ ลิ้มเจริญ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, 2558)

3. ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูง ($r_{xy} = 0.699$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการศึกษาสอดคล้องกับ สุรางค์ ลิ้มเจริญ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ จรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า จรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการนำเสนอ ความสามารถในการเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (สุรางค์ ลิ้มเจริญ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช บุญพรหม และประยุทธ ชูสอน ที่ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ พบว่า เมืองค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร และการนำเสนอความสามารถของภาวะผู้นำ การทำงานแบบทีมประสานพลัง การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม การศึกษาเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการพัฒนาคน และการสร้างนวัตกรรม (คมกริช บุญพรหม และประยุทธ ชูสอน, 2562) สอดคล้องกับ วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์ ที่กล่าวว่า จรรยาบรรณหมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกัน เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา เมืองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและนำเสนอ ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ ด้านการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการศึกษาเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์, 2558)

4. ผลการศึกษา พบว่า จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ (X_1) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.722 ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.521 ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพัน ต่อองค์การของครู ได้ร้อยละ 52.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถนำมาเขียนสมการพยากรณ์ คือ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.950 + 0.315 (X_5) +$

$0.287 (X_1) + 0.172 (X_2)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = 0.329 (X_5) + 0.295 (X_1) + 0.173 (X_2)$ ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น พบว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_3) และด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_4) ไม่ส่งผล ต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และอุไร สุทธิแย้ม ที่ได้ศึกษาทักษะด้านจรณทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2 พบว่า ทักษะด้านจรณทักษะในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ทักษะด้าน การสื่อสารและการนำเสนอ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม (รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิแย้ม, 2566) สอดคล้องกับ สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุปผา ที่ได้ศึกษาจรณทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จากการวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ด้านการสื่อสาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .629 ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการปรับตัว (X_5) และด้านภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ .597, .581, .581 และ .452 ตามลำดับ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุปผา, 2565) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ และคณะ ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า สภาพจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้าน ความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.57) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) และ 3) ด้านการ คิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) (ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ และคณะ, 2566)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาระดับจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า จรณทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการจัดการงานบริหารใน สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารที่ชัดเจน การตัดสินใจที่มีประสิทธิผล รวมถึงการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ภายใต้งค์การได้อย่างรอบคอบและมีระบบ ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การมีส่วนร่วมใน การพัฒนาสถานศึกษา และความภักดีต่อองค์กร สิ่งนี้แสดงถึงความเชื่อมโยงทางอารมณ์และวิชาชีพของครูที่มีต่อ สถานศึกษา นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจรณทักษะของผู้บริหารกับความผูกพันต่อ องค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า เมื่อจรณ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ความผูกพันของครูต่อองค์กรก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วยผล ดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมให้ครูรู้สึก มีส่วนร่วมในองค์กร จรณทักษะของผู้บริหารยังมีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูอย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ .722 แสดงให้เห็นถึงอำนาจในการพยากรณ์ ความผูกพันของครูต่อองค์กรถึงร้อยละ 52.10 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันนี้ ได้แก่ จรรยาวัชระด้าน ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ (X_1) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการบริหารงานที่มีคุณภาพจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มความผูกพันของครู ต่อองค์กร ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นและเต็มใจที่จะพัฒนาองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว ข้อเสนอแนะจากการศึกษา จากการศึกษา พบว่า หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลและการวิเคราะห์เหล่านี้ ไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมตามบริบทขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับครู ที่จะนำมาซึ่งความเชื่อมั่น ความศรัทธาในองค์กรของครู ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน และความสำเร็จของสถานศึกษาต่อไป ควรมีการส่งเสริมด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับองค์กร และผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัชระของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูง รวมถึงจรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ ด้านความเป็นมือ วิชาชีพและจริยธรรม (X_5) ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ (X_1) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_2) จึงควรมีการพัฒนา ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรมด้านการสื่อสาร การนำเสนอด้านการทำงานเป็นทีมไปพร้อม ๆ กัน ข้อเสนอแนะ ในการการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาจรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). รู้จัก “วงจรรคนเหนื่อย” เหนื่อยที่ใจ ทำไมส่งผลกับงาน. เรียกใช้เมื่อ 10 มกราคม 2567 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/health/social/1039144>.
- คมกริช บุญพรม และประยุทธ์ ชูสอน. (2562). ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 7(26), 178-187.
- จิรัชญา ไชยชุมคุณ. (2564). ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรุปปัญหา #ทำไมครูไทยอยากลาออก เมื่อครูถูกผลักให้ เป็นผู้เสียสละ. เรียกใช้เมื่อ 7 มกราคม 2567 จาก <https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415>
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. วารสาร ธุรกิจปริทัศน์, 9(1), 33-50.
- ณัฐนันท์ เสวตพงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 3(1), 140-149.
- ณัฐวรรณ แสงอรุณ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่ จะลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 24(4), 760-768.
- ถาวร อ่อนลออ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 2(2), 101-116 .
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

- ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 25(1), 95-114.
- ไทยพีบีเอส. (2567). ความสุขคนไทยลด ปัญหาสุขภาพจิตสูงขึ้น. เรียกใช้เมื่อ 7 มกราคม 2567 จาก <https://policywatch.thaipbs.or.th/article/life-16>
- ปกรณ์ ประจันบาน. (2555). สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยและประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 4). พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ปกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ และณกมล จันทรสม. (2564). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skill) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(42), 117-128.
- รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และอุไร สุทธิแย้ม. (2566). ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 25(1), 163-176.
- ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช และคณะ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของเภสัชกรในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกรณีศึกษาโรงพยาบาลในจังหวัดทางภาคใต้จังหวัดหนึ่ง. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และศิลปะ, 11(2), 498-508.
- วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์. (2558). ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. Journal of Education Khon Kaen University, 38(2), 88-95.
- สาวนีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาดา บุปผา. (2565). Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 2169-2184.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. (2566). รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565. จันทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2557). จรรยาบรรณ. เรียกใช้เมื่อ 7 มกราคม 2567 จาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledges>.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดจันทบุรี (พ.ศ. 2566 - 2570). จันทบุรี: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.
- สุรางค์ ลิ้มเจริญ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์. (2558). การบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, 10(2), 69-78.
- เฮลโฟกัส. (2566). ภาวะสังคมไทย 2565 ป่วยซึมเศร้าพุ่งสูง แนวโน้มวัยรุ่น - วัยทำงานฆ่าตัวตายเพิ่มขึ้น. เรียกใช้เมื่อ 7 มกราคม 2567 จาก <https://www.hfocus.org/content/2023/03/27358>.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Dean, S. A. (2017). Soft Skills Needed for the 21st Century Workforce in Doctor of Business Administration: Walden University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.



Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.

Linked learning. (2018). 2018 Workplace Learning Report. Retrieved January 7, 2024, from <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report-2018?src=liscin&veh=7010d000001BicLAASv2&cid=7010d000001BicLAAS&bf=1>