

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากผ่านพ้นวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่กินเวลายาวนานถึง 3 ปี ส่งผลให้ทั่วโลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการศึกษา ทำให้ผู้คนจำนวนไม่น้อยต้องรับมือกับความเครียดจากการเปลี่ยนแปลงของโลกที่หมุนไปเร็วจนปรับตัวไม่ทัน จากรายงานการสำรวจความสุขของคนไทยจาก World Happiness Report ปี 2023 ของสหประชาชาติ (UN) บ่งชี้ว่า ค่าเฉลี่ยความสุขของประชากรไทย อยู่ในลำดับที่ 60 ของโลก หากพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยช่วงปี พ.ศ. 2562-2564 กับช่วงปี พ.ศ. 2563-2566 พบว่า จากที่เคยอยู่ที่ 5.891 ได้ลดลงมาอยู่ที่ 5.8431 (ไทยพีบีเอส, 2567 : ออนไลน์) สอดคล้องกับรายงานภาวะสังคมไตรมาส 4 และภาพรวม ปี พ.ศ. 2565 ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) (2565 : ออนไลน์) ระบุว่า โรคซึมเศร้าและการฆ่าตัวตายจากปัญหาสุขภาพจิตยังมีอัตราเพิ่มขึ้น จากข้อมูลของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า จำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้า ในปี พ.ศ. 2563 มีอยู่ 355,537 คน แต่ในปี พ.ศ. 2564 เพิ่มขึ้นเป็น 358,267 คน และอัตราการฆ่าตัวตาย ในปี พ.ศ. 2564 อยู่ที่ 7.38 ราย ต่อประชากรแสนคน เพิ่มขึ้นจากในช่วงปี พ.ศ. 2547 - 2563 ที่ทรงตัวอยู่ในระดับ 5 - 6 ราย ต่อประชากรแสนคน ทั้งนี้กลุ่มอายุที่มีการฆ่าตัวตายสูงสุด คือ กลุ่มอายุ 15 - 34 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มวัยรุ่นและวัยทำงานตอนต้น โดยมีปัจจัยหลัก คือ ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์กับคนใกล้ชิดหรือคนในครอบครัว ในสถานที่ทำงานหรือในโรงเรียน รวมทั้งภาวะป่วยกายหรือใจเรื้อรัง การใช้สุราและสารเสพติดและภาวะเครียดจากผลกระทบทางเศรษฐกิจ (เอชพีที, 2566 : ออนไลน์) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์การการศึกษาเป็นหน่วยงานแรกที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศไทยที่ต้องดูแลรับผิดชอบและพัฒนาทั้งบุคลากรในปกครองและนักเรียน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จท่ามกลางกระแสที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงทางด้านความเปราะบางของบุคคลที่มีเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหารนอกจากจะต้องมีทักษะในการบริหารงาน หรือ Hard Skills แล้วอีกทักษะหนึ่งที่สำคัญ คือ จรณทักษะ (Soft Skills) คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ได้ให้ความหมายของจรณทักษะไว้ว่า เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์หรือความมีคุณธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพในการเข้าสังคม การใช้ภาษาสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี

มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริง ของสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคล สามารถทำงานและดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างราบรื่น (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2557 : ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของ สแตนฟอร์ด รีเสิร์ช เซ็นเตอร์ (Stanford Research Center) มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) และมูลนิธิคาร์เนกี (Carnegie foundation) ที่รายงานว่า 85% ของความสำเร็จในการทำงานมาจาก Soft Skills และ People Skill ที่ดีเยี่ยมและอีก 15% มาจาก Technical Skills (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2565 : ออนไลน์) และผลการวิจัยของ LinkedIn Learning แพลตฟอร์มย่อย ของ LinkedIn ที่มีผู้ใช้งาน ทั่วโลก มากกว่า 700 ล้านคน ในหลากหลายระดับ (ทรูดิจิทัลลอคคาเดมี, 2564 : ออนไลน์) รายงานว่า การพัฒนา Soft Skills ในกลุ่มพนักงานระดับบริหาร เช่น “ทักษะการเป็นผู้ฟังที่ดี” และ “ความเห็นอกเห็นใจ” เป็นสิ่งที่จำเป็นและควรพัฒนา (LinkedIn Learning, 2018 : online) หากผู้บริหารสามารถใช้จรรยาบรรณเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ของบุคลากรในองค์กรนั้น จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ลดความเครียด เพิ่มความสุขและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด

จากการศึกษาตลาดแรงงานของ McKinsey & Company เกี่ยวกับสาเหตุที่คนลาออก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลาออกโดยที่ไม่มีงานรองรับ ได้แก่ หัวหน้าปราศจากการใส่ใจกัน ปลโยยให้พนักงานไปตายตาบหน้า ไม่ได้เรียนรู้เพิ่มเติม ทำงานไร้ความหมาย ทำลายสุขภาพ ไม่มีการชื่นชม เพื่อนร่วมงานทางข้างหลัง ไร้ใจไม่ได้ ไม่ปลอดภัย ถูกตัดขาด ไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากสังเกต จะพบว่า ทุกข้อมีสาเหตุมาจาก “คน” หากคนรู้สึกขาดหรือไม่รู้สึกรักเติมเต็ม ส่งผลให้ไปปฏิบัติต่อคนอื่น จึงเกิดเทรนด์เหล่านี้ขึ้น (กรุงเทพฯธุรกิจ, 2565 : ออนไลน์) ในสายงานการศึกษามีการลาออกของ ข้าราชการครูอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน ซึ่งประเด็นนี้ถูกหยิบยกไปพูดถึงในหลายวงสนทนา อย่างกลุ่ม clubhouse ของครูขอสอน ที่มีผู้ร่วมฟังเป็นจำนวนมากและแฮชแท็กทำไม่ครูไทยอยากลาออก ในแอปพลิเคชันทวิตเตอร์ ที่พุ่งติดอันดับ 1 ของประเทศไทยอยู่ระยะหนึ่ง สะท้อนให้เห็นถึงปัญหา ที่เกิดขึ้นในระบบราชการของอาชีพครู (จิรัชญา ไชยชุมคุณ, 2564 : ออนไลน์) ผลกระทบที่เกิดขึ้น หลังจากครูลาออกหรือโยกย้ายนั้นส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางวิชาการและการพัฒนา ประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียนโดยตรง ซึ่งลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช และคณะ (2561 : 504) ได้ทำการศึกษาและพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกคือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวรรณ แสงอรุณ (2558 : 761-768) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะลาออกในทางลบ ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็น อีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กร หากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ หากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อาจส่งผลให้เกิด

พฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ปัญหาการลาออกจากงาน ปัญหาการขาดงาน ปัญหาการมาทำงานสาย ซึ่งปัญหาเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น (เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์, 2560 : 34-35)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองจันทบุรี เป็นจังหวัดในภาคตะวันออกที่มีความหลากหลายของประชาชน เนื่องจากมีรอยต่อกับหลายจังหวัด ทิศเหนือติดกับจังหวัดฉะเชิงเทราและจังหวัดสระแก้ว ทิศใต้ติดกับทะเลอ่าวไทย (มีแนวชายฝั่งทะเลยาวประมาณ 87 กิโลเมตร) ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดตราดและจังหวัดพระตะบอง ราชอาณาจักรกัมพูชา (แนวเขตยาวประมาณ 86 กิโลเมตร) ทิศตะวันตกติดกับจังหวัดระยองและจังหวัดชลบุรี (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจันทบุรี, 2565 : 4) ทำให้ในการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีผู้สมัครจากหลากหลายจังหวัด ส่งผลให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลพบสภาพปัญหา ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นครูที่มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด เมื่อมีคุณสมบัติการย้าย จึงขอย้ายกลับภูมิลำเนา หรือหากคุณสมบัติไม่ครบถ้วน จะไปสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยใหม่ และเมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง จะย้ายตามผลการสอบแข่งขันดังกล่าว จากรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 อีกทั้งจากการสรุปสถิติการสรรหา บรรจุแต่งตั้งและการลาออกจากราชการ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ลาออกจากราชการ จำนวน 22 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2566 : ออนไลน์) ซึ่งจากรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 (ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ยังคงพบปัญหาข้างต้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2566 : ออนไลน์) และเมื่อพิจารณาข้อมูลการส่งคำร้องขอย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ในปี พ.ศ. 2564 – พ.ศ. 2566 พบว่า มีจำนวนข้าราชการครูที่มีภูมิลำเนาทั้งในและต่างจังหวัดส่งคำร้องขอย้ายเพิ่มมากขึ้นทุกปี จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนและดำเนินงานพิเศษของสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษา เป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพกุล ปุคิต และทวีศิลป์ กุลนภาดล (2565 : 11) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายข้อข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จำนวน 2 ข้อ คือ 1. เมื่อพิจารณาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู พบว่า สาเหตุที่ทำให้

ข้าราชการครูย้าย คือ 1) ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ) 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย) และ 3) ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) นั่นคือ ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อสุขภาพของข้าราชการครู 2. ภาพรวมผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับผลกระทบจากมากไปน้อย 1) ด้านครูผู้สอน 2) ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน 3) ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน และ 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน จะเห็นได้ว่าเมื่อครูย้ายโรงเรียนจะส่งผลกระทบในการขาดครูและประสิทธิภาพของนักเรียนอย่างมาก ดังนั้นควรตระหนักในประเด็นการย้ายของข้าราชการครูถึงผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ เนื่องจากผลกระทบทุก ๆ ด้านล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนักเรียนทั้งสิ้น อีกทั้งงานวิจัยของทักษ์นัย เพชรเกษิ (2558 : 7) ที่ได้ค้นคว้าวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันในการดำรงรักษาเพื่อลดการลาออกของบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีพบว่า 1) ระดับบุคคล มีการจัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ครูได้รับการยอมรับนับถือมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ 2) ระดับกลุ่ม มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการนิเทศโดยคณะกรรมการบริหารงานที่อบอุน 3) ระดับองค์กร มีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่ชัดเจน มีการกำหนดลักษณะงานที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่ร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

จากสภาพปัญหาและข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาดังที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า หากสถานศึกษาต้องการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (Hard skills) ยังไม่เพียงพอต่อการบริหารงานในการสร้างความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ซึ่งคาดว่าผลที่ได้จากการวิจัย ทำให้ทราบว่าจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ มาขยายผลในเชิงปฏิบัติการ วางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครู อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูที่เหมาะสมและเป็นการพัฒนาการบริหารงาน การสร้างแรงจูงใจ ลดความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารงานและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัฑกษะของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

4. เพื่อสร้างสมการณพยากรณ์จรรยาวัฑกษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

### ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ สามารถเป็นองค์ความรู้ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด นำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพัน ต่อองค์กรและเป็นแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ประโยชน์ตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศการรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวกับจรรยาวัฑกษะของผู้บริหารสถานศึกษา และความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

2. ได้ข้อมูลสารสนเทศความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัฑกษะของผู้บริหารสถานศึกษากับความ ผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

3. ได้สมการณพยากรณ์จรรยาวัฑกษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษา จำนวน 39 โรงเรียนประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี จำนวน 23 โรงเรียนและจังหวัดตราด จำนวน 16 โรงเรียน ประชากรครูผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 1,439 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2566ข : ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2566 จากสถานศึกษา 39 โรงเรียน โดยกำหนด ขนาดตัวอย่างจากตารางของเคร์จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ได้ขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น ครูผู้สอน จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่ม ตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้
  - 1.1 ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ
  - 1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม
  - 1.3 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
  - 1.4 ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
  - 1.5 ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้
  - 2.1 ด้านความจงรักภักดี
  - 2.2 ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  - 2.3 ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
  - 2.4 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

**จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง ทักษะที่มีความสัมพันธ์และมีรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ เป็นชุดความคิด พฤติกรรมและคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ ความมีคุณธรรม เช่น บุคลิกภาพ ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการสื่อสาร เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นทักษะในการเข้าสังคม เพื่อช่วยให้การทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ภายใต้บรรยากาศองค์กรที่ดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

**ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดต่อสื่อสารเพื่อถ่ายทอดและนำเสนอข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ทำให้ครูเข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันได้ สามารถโน้มน้าวใจกลุ่มครู ลดความขัดแย้งและนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูล

**ด้านการทำงานเป็นทีม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถทำงานร่วมกับครู ยอมรับการตัดสินใจของทีม พัฒนาความสามารถให้กับครูในสถานศึกษา ตรวจสอบการทำงานของครูในสถานศึกษาและให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของครู

**ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู โดยให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การสนับสนุน ให้กำลังใจ การให้ความร่วมมือกับครูอย่างสร้างสรรค์และการให้คำปรึกษากับผู้อื่นอย่างเต็มที่

**ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ การมีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร วิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก วิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล แสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย ประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของครู

**ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม** หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย และใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

**ความผูกพันต่อองค์กรของครู** หมายถึง แรงจูงใจของครูในการเลือกแสดงพฤติกรรมทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ความรู้สึกต้องการอยู่ที่องค์กรเดิม มีความรัก ความผูกพันและความเชื่อหรือการกระทำที่ทำงานอย่างตั้งใจและเต็มความสามารถ เต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

**ด้านความจงรักภักดี** หมายถึง ครูแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ความห่วงใยในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการส่งเสริม สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น มีความรู้สึกยินดีเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีและมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่องค์กรแห่งนี้

**ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึง เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรกับครู มีความสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ องค์กรมีเป้าหมายหรือค่านิยมตามบรรทัดฐานของสังคม ให้ความสำคัญต่อประโยชน์โดยรวมขององค์กร บุคลากรภายในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดี มีความสามัคคี มีความสมดุลระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว มีแนวทางการบริหารงาน ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีระบบการสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและนอกเหนือความรับผิดชอบอย่างเต็มความรู้ เต็มกำลัง เต็มความสามารถ ด้วยความสุขและความเต็มใจ ไม่ย่อท้อ

ต่อปัญหาหรืออุปสรรค มีความมุ่งมั่นที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และมีความคิดริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยพฤติกรรมดังกล่าวต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

**ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ** หมายถึง ครูมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การอย่างต่อเนื่อง มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ทำงานอยู่ พอใจที่ได้ใช้ชีวิตในองค์การนี้ไปตลอด จนกว่าจะเกษียณอายุราชการและเมื่อมีอายุมากและประสบการณ์ในการทำงานนาน จะไม่คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แม้ว่าหน่วยงานอื่นมีเงินเดือน รายได้ สถานภาพและตำแหน่งที่ดีกว่า

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบการบริหารงานในสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดไว้ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

**ครู** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

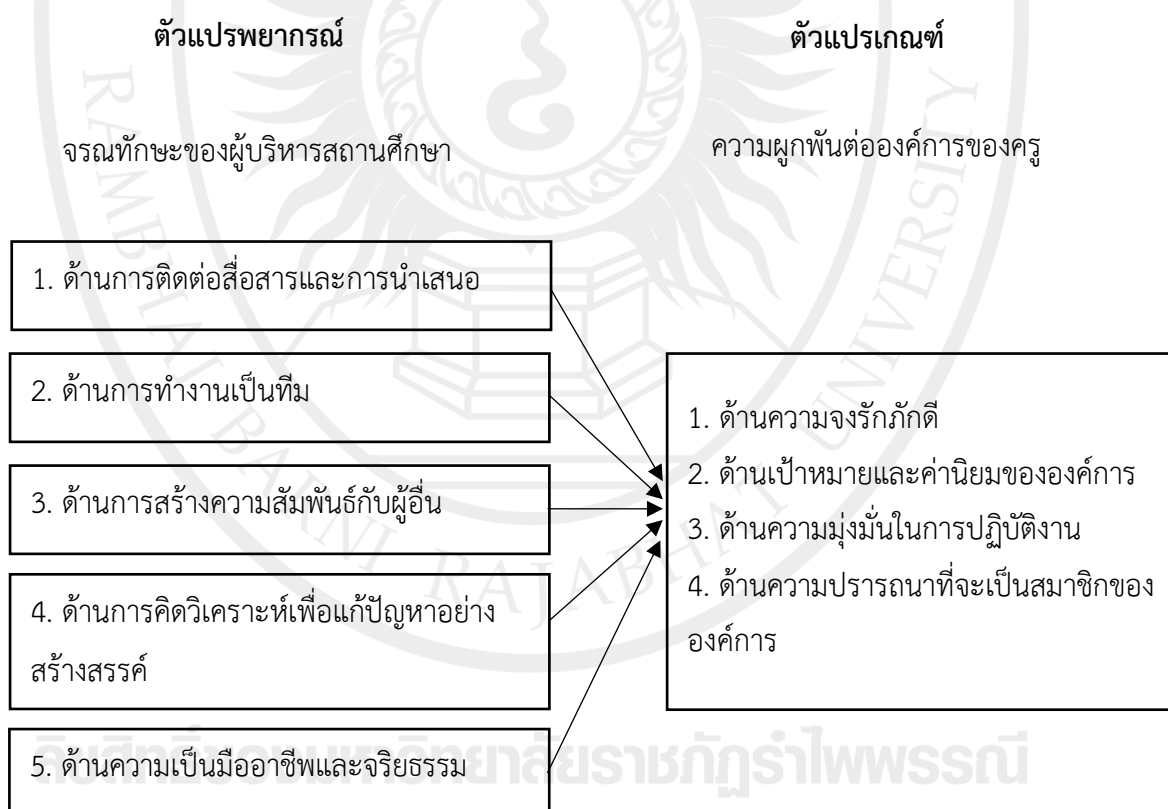
**โรงเรียน** หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี และตราด

**เขตพื้นที่การศึกษา** หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่กำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรีและตราด คือ จังหวัดจันทบุรี 23 โรงเรียน จังหวัดตราด 16 โรงเรียน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาจรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์จรรยาวัฏะของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของ ซูเลมันและคณะ (Suleman et al., 2021 : 571), คมกริช บุญพรม และประยุทธ์ ชูสอน (2562 : 182), สมคิด ศรีนาม (2562 : 36), วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์ (2558 : 93-94), เบรดมอร์ (Beardmore, 2019 : 40-41), ดินและอีส (Dean and East, 2019 : 19), เคนตักกี เคมเปอร์ (Kentucky Chamber, 2019 : 5), ัญญา ภาระโซ และวัลลภา อารีรัตน์ (2559 : 41-42), แอนโทนี และกาเนอร์ (Anthony and Garner, 2016 : 360), ซิมาทติ (Cimatti, 2016 : 97), บริษัท พัฒนาเศรษฐกิจ เกรทเทอร์ โอนเวนเบอร์ (Greater Owensboro Economic Development Corporation , 2016 : 4-5), สจิว์ตและคณะ (Stewart et al, 2016 : 276-277), อารีรัตนาและคณะ (Ariratana and et al, 2015 : 333), โบรา (Bora, 2015 : 9-10) สามารถสรุปตัวแปร ได้ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร

และการนำเสนอ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 5) ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูจากแนวคิดของยูพา กิจสังเสริมกุล และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2561 : 324), โคเฮน (Cohen, 1993 : 1140 - 1157 อ้างถึงใน อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์, 2561) สเต็บบินส์ (Stebbins, 1970 : 526 -529 อ้างถึงใน อนุรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์, 2561) จิรภา อินจันทร์สุข และทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2560 : 26-27), อธินันท์ ยายอด และอนุชา กอนพ่วง (2559 : 90), นพดล ฤทธิโสม และสงวน อินทร์รักษ์ (2559 : 756-758), ลูธาน (Luthans, 2011 : 141), สโตรทซ์ และคณะ (Stroh and et al, 2002 : 465), คาห์น (Kahn, 1990 : 717-719), อเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : 3-5), พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter and et al, 1974 : 603-609), บุษบาเนน (Buchanan, 1974 : 533), วูม (Vroom, 1964), อัดัมส์ (Adams, 1963 : 424-436) สามารถสรุปตัวแปรได้ดังนี้ 1) ด้านความรู้สึกลทางสังคม 2) ด้านความรู้สึกลประสบความสำเร็จ 3) ด้านความทุ่มเท 4) ด้านความรู้สึกลมั่นคง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี