

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2566 จำนวน 39 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 1,439 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด, 2566ข : ออนไลน์)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,439 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครื่องชี้และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นชั้นของการสุ่ม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ของจรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัด ในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1993 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121) ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความผูกพันต่อองค์กรของครู อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับจรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 24 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 19 ข้อความ ตามนิยามศัพท์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. นำข้อความที่สร้างขึ้นทั้งหมดมาปรับปรุงภาษาให้อ่านง่าย เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนแล้วจัดเรียงข้อความตามรูปแบบของการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายชื่อแล้วนำแบบตรวจสอบความตรงของข้อความรายชื่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ลงความเห็นข้อความแต่ละข้อตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดว่าตรงกับเนื้อหาที่ประเมินหรือไม่ โดยให้ +1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าตรง

ให้ 0 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่แน่ใจ และให้ -1 คะแนน ถ้าลงความเห็นว่าไม่ตรง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาของข้อความรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาหาค่าเฉลี่ยรายข้อแล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้ข้อความที่ใช้สอบถามจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 19 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.85

5. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 4 มาสร้างเป็นแบบสอบถามจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจัดเรียงข้อความหรือข้อความคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จำนวน 306 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ข้อความที่ใช้สอบถามจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.32 ถึง 0.83 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 19 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.49 ถึง 0.85.

6. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 5 มาสร้างเป็นแบบสอบถามจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยจัดเรียงข้อความคำถามตามลำดับของตัวแปรแล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ทดลองใช้ครั้งแรก จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครู เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนและข้อมูลการตอบรับแบบสอบถามออนไลน์ มีความสมบูรณ์ 306 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์จรรยาวัถษะของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีจรรยาวัถษะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความ ผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีจรรยาวัถษะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความ ผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีจรรยาวัถษะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความ ผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีจรรยาวัถษะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความ ผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีจรรยาวัถษะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือความ ผูกพันต่อองค์การของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาวัถษะของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อ องค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการ แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 121)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 - 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60 - 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40 - 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20 - 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

3. วิเคราะห์จรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. จรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้
4. จรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด คือ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เท่ากับ 0.722 สามารถพยากรณ์พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ร้อยละ 52.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสร้างสมการ ในการพยากรณ์หรือสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_5X_5 + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 0.950 + 0.315 (X_5) + 0.287 (X_1) + 0.172 (X_2)\end{aligned}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\begin{aligned}\hat{Z}_y &= \beta_5Z_{x5} + \beta_1Z_{x1} + \beta_2Z_{x2} \\ &= 0.329 (X_5) + 0.295 (X_1) + 0.173 (X_2)\end{aligned}$$

ลิขสิทธิ์สงวนไว้ทางวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นตามลำดับ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด นอกจากจะมีสมรรถนะทักษะที่ดีแล้วนั้น ยังมีพฤติกรรมและคุณลักษณะเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ ความมีคุณธรรม เช่น บุคลิกภาพ ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการสื่อสาร การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู ส่งผลให้ให้จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตัง และคณะ (Tang et al., 2013 : 1186)) ได้ศึกษาทักษะความเป็นผู้นำของคณบดีในมหาวิทยาลัยของรัฐมาเลเซียสามแห่ง โดยใช้การสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ยึดแนวคิดองค์ประกอบ Soft skills ของ Crosbie's (2005) พบว่า Soft Skills 3 ด้าน คือ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการวางแผนจัดการและทักษะในการนำเสนอ สามารถร่วมกัน ทำนายบรรยากาศองค์การได้ ร้อยละ 57.1 ซึ่งผู้วิจัยพบข้อค้นพบที่น่าสนใจเกี่ยวกับจรรยาวัชระ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม ผู้นำที่มีจรรยาวัชระสูง จะพบปะกับบุคลากรบ่อยขึ้น เพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหา สนับสนุนการสื่อสารสองทางของบุคลากรและ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมากกว่า เมื่อเทียบกับผู้นำที่มีจรรยาวัชระต่ำ แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารในชีวิตประจำวันมีความสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์ โปรรุ่งโรจน์ และณภมล จันทร์ (2564 : 118-119) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านจรรยาวัชระ (Soft Skills) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ข้อค้นพบที่น่าสนใจเกี่ยวกับจรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเรียนรู้พัฒนาจรรยาวัชระประกอบไปกับการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพเฉพาะทางเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมนุษย์ที่มีจรรยาวัชระที่ดี แสดงถึงจรรยาบรรณในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ การสื่อสาร ร่วมงานกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถมาทดแทนได้ รวมถึงการเรียนรู้ทักษะเฉพาะทาง เทคนิคการทำงานเฉพาะอาชีพ เรียนรู้และปรับตัวไปกับเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช บุญพรม และประยุทธ ชูสอน (2562 : 181 - 182) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนชายขอบ โดยภาพรวมและรายด้านนั้นอยู่ในระดับมากทุกรายการ

สามารถอธิบายได้ว่า จรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของครู ผู้บริหารที่มีจรรยาวัชระสูง สามารถบริหารองค์การ โดยใช้การสื่อสารทางเชิงบวก ทั้งในด้านพฤติกรรมและการสื่อสาร จะได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อใจ ความเต็มใจในการทำงานครู ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนมีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ ตามลำดับ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด มีทัศนคติและการแสดงออกถึงการกระทำเชิงบวกต่อองค์การ กล่าวคือ มีความซื่อสัตย์ ความห่วงใย คำนึงถึงประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ จากที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฐนันท์ เสวตพงศ์ (2566 : 140) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร อ่อนลออ (2561 : 101) ที่ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรางค์ ลิ้มเจริญ และพรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ (2558 : 75 - 77) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของครูกับความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรี พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปราจีนบุรีตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ในระดับมาก

ที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความมั่นคง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูง เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้จากการศึกษา พบว่า ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม มีความสำคัญมากที่สุดต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการที่น่าเชื่อถือ และใช้หลักจริยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานและการปฏิบัติตนเชิงบวก เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจากครู สอดคล้องกับ อารีรัตน์ และคณะ (Ariratana et al., 2015 : 333) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ จรรยาบรรณทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า จรรยาบรรณทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการนำเสนอ ความสามารถในการเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม การเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช บุญพรม และประยูทธ ชูสอน (2562 : 181 - 182) ที่ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ พบว่า มี องค์ประกอบหลัก 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและการนำเสนอความสามารถของภาวะผู้นำ การทำงานแบบทีมประสานพลัง การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม การศึกษาเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยี การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับวาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์ (2558 : 93-94) ที่กล่าวว่า จรรยาบรรณทักษะ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกัน เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและนำเสนอ ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ ด้านการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการศึกษาเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม และด้านการสร้างความสัมพันธ์

กับผู้อื่น สามารถอภิปรายได้ว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของครู โดยเฉพาะความเป็นมืออาชีพและมีจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด พบว่า ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ได้ร้อยละ 51.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามตัวแปร ได้ดังนี้

1) ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราดได้ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพ กล่าวคือ มีการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ภายใต้ความโปร่งใสและซื่อสัตย์ เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจากครู ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาต่อไป สอดคล้องกับ รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และอุไร สุทธิชัย (2566 : 170-173) ที่ได้ศึกษาทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 พบว่า ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ทักษะด้านภาวะผู้นำ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของปรกรณ์ โปรยรุ่งโรจน์ และณกมล จันทร์ (2564 : 118-119) ค้นพบสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเรียนรู้พัฒนาจรณทักษะประกอบไปกับการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพเฉพาะทางเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมนุษย์ที่มีจรณทักษะที่ดีแสดงถึงจรรยาบรรณในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ การสื่อสาร ร่วมงานกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถมาทดแทนได้ สอดคล้องกับชูแลมัน และคณะ (Suleman et al., 2021 : 571) ที่สรุปงานวิจัยว่าจรณทักษะหลายด้านของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารความสัมพันธ์ ทศนคติที่ดี ทักษะการตัดสินใจ ความซื่อสัตย์ ทักษะการสื่อสารและความรับผิดชอบ ล้วนส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก สอดคล้องกับวาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์ (2558 : 93-94) ได้สรุปว่า จรณทักษะ หมายถึง ความสามารถในการ

บริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกัน เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา อภิปรายได้ว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม มีความสำคัญ เนื่องจากจัดอยู่ในลำดับต้น ๆ ของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องจรณทักษะ ที่ผู้วิจัยได้สืบค้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในข้างต้น

2) ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีชาติ ได้ ทั้งนี้เนื่องจากด้านการสื่อสารและการนำเสนอของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู เมื่อผู้บริหารมีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน ความหลากหลายในการนำเสนอข้อมูล ให้มีความสำคัญในการตรวจสอบข้อมูล ตลอดจนความคิดเห็นของครู สามารถสื่อสารให้ครูเห็นคล้อยตามและสามารถสื่อสารที่สามารถลดความขัดแย้งในองค์การได้ ทำให้ครูพร้อมร่วมมือกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรธรรมา สุขศิลป์วิทยา และคณะ (2565 : 228) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสร้างเครือข่าย “บวร” อย่างยั่งยืนของโรงเรียนเศรษฐบุตบรรพาศิลา เขตมีนบุรี พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหาร โรงเรียนเศรษฐบุตบรรพาศิลา เขตมีนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.79, \sigma= .96$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารด้านที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ การสื่อสารและการนำเสนอ ($\mu = 3.93, \sigma = .92$) รองลงมาคือ การบริหารเวลา ($\mu = 3.87, \sigma = .92$) และด้านที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นอันดับสุดท้าย คือ ความสามารถของภาวะผู้นำ ($\mu = 3.62, \sigma = .96$) สอดคล้องกับสมคิด ศรีนาม (2562 : 36) ที่สรุปว่า จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ ความสามารถด้านภาวะผู้นำ การทำงานร่วมมือเป็นทีมและการคิดวิเคราะห์อย่างเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สวานีย์ สิทธิชัยจารุเมธี และสุชาติดา บุษพา (2565 : 2171-2177) ที่ได้ศึกษา จรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จากการวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ด้านการสื่อสาร (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย อยู่ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.629 ด้านการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (X_2) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการปรับตัว (X_5) และด้านภาวะผู้นำ (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.597, 0.581, 0.581 และ 0.452 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีตรา ได้ ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู เมื่อผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของครู ร่วมมือทำงานกับครู พร้อมสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีส่วนร่วมในการวัด ประเมินผล นิเทศ กำกับ และติดตามการทำงานของครู เพื่อหาแนวทางแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ และคณะ (2566 : 107) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร พบว่า สภาพจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.57) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) และ 3) ด้านการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) สอดคล้องกับ ตั้ง และคณะ (Tang and et al, 2013 : 1186) ได้ศึกษาทักษะความเป็นผู้นำของคณบดีในมหาวิทยาลัยของรัฐมาเลเซียสามแห่ง เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ Support จากวิทยาลัยเขตหลักสามแห่ง คือ รัฐปะลิส ปินังและเประ ซึ่งผู้วิจัยพบข้อค้นพบที่น่าสนใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม คณบดีที่มีทักษะด้านอารมณ์สูงจะพบปะกับเจ้าหน้าที่บ่อยขึ้นเพื่อหารือเกี่ยวกับปัญหา สนับสนุนการสื่อสารสองทางของพนักงานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างพนักงานในที่ทำงานมากกว่าเมื่อเทียบกับคณบดีที่มีทักษะด้านอารมณ์ต่ำ แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารในชีวิตประจำวันมีความสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกพจน์ สกัต และคณะ (2564 : 117-119) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจําการด้านทักษะ Soft Skills สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 พบว่า ระดับของ Soft Skills จากการประเมินตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจําการ โดยภาพรวมมีผลการประเมินมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีผลการประเมินมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายการที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารระยะเริ่มประจําการมีการรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรในโรงเรียน

จากผลการวิเคราะห์จรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตรีตรา พบว่า การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราดได้ ทั้งนี้เนื่องจากการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมีและปฏิบัติเป็นปกติ ทั้งในฐานะผู้บริหารและมนุษย์ทั่วไป ทั้งในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู สนับสนุน ให้กำลังใจ ให้ความร่วมมือกับครูอย่างสร้างสรรค์ ให้คำปรึกษากับผู้อื่นอย่างเต็มใจ สามารถตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ มีทักษะในการสังเกตวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร จำภา และคณะ (2565 : 1536 - 1540) ได้ศึกษาปัจจัยทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ระดับทักษะภาวะผู้นำด้าน ซอฟต์แวร์สกีลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.47$) รองลงมาเป็นทักษะฯ ด้านการศึกษาเรียนรู้และการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.52$) ส่วนทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเป็นลำดับสุดท้าย ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.52$) สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช บุญพรม และประยูทธ ชูสอน (2562 : 181 - 182) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ พบว่าผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skill ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนชายขอบ ตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การนำเสนอและความเป็นกัลยาณมิตร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.594

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยจรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาจรณทักษะ ให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยคำนึงถึงส่วนรวม อยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะจรณ

ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ และด้านการทำงานเป็นทีม เพราะจรรยาวัชกษะข้างต้นสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้ถึงร้อยละ 51.30

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำงานร่วมกับครู ยอมรับการตัดสินใจของทีม พัฒนาความสามารถให้กับครูในสถานศึกษา ตรวจสอบการทำงาน ของครูในสถานศึกษาและให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า จรรยาวัชกษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ผู้บริหารควรใส่ใจสภาพแวดล้อมการดำเนินงานของที่ทำงาน ความเป็นอยู่ของครู ให้ความยุติธรรม ในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ กับคุณครูอย่างเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างต่อเนื่อง พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่ทำงานอยู่ พอใจที่ได้ใช้ชีวิตในองค์กร คิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะมีเงินเดือน รายได้ สถานภาพและตำแหน่งที่ดีกว่า เนื่องจากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาจรรยาวัชกษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด โดยวิธีวิจัยเชิง คุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับบริบทและประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับยุคสมัย

2. ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู วิจัยพหุระดับเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำ ผลที่ได้ ไปใช้ในการปรับประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาแต่ละแห่ง เนื่องจากบริบทของสถานศึกษา แต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน