

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

The Relationships between Ethics of the School Administrators and Motivation  
Factors on the Teachers' Performance under the Saraburi Primary Educational  
Service Area Office 2

รุจิรดา จันทรวิฑูรย์\* ชูชาติ พะยอม และเสริมทรัพย์ วรปัญญา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Rujirada Jantarawitton\* Choochart Phayom and Sermsap Vorapanya  
Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

Received: March 6, 2025

Revised: April 17, 2025

Accepted: April 22, 2025

#### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ อายุ และที่ตั้งของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 321 คน คำนวณโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครขรจ์ซ์และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** จรรยาบรรณวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstract

The study of the relationship between the professional ethics of school administrators and motivation factors on the teachers' performance under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 was aimed 1) to study the professional ethics of school administrators 2) to study the work motivation factors of teachers. 3) to study the relationship between the professional ethics of school administrators and the work motivation factors of teachers under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by status, age, and school location. The sample consisted of 321 administrators and teachers under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 in 2024 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's sample size table. Stratified random sampling was employed, with districts as the strata. A questionnaire was used to collect data, with a reliability coefficient of 0.97. Statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The study result showed that 1) The overall professional ethics of school administrators under the Saraburi Primary Education Area Office 2 were at a high level. 2) The overall level of motivation factors of teachers under the Saraburi Primary Education Area Office 2 was also high. 3) The professional ethics of school administrators and the work motivation of teachers under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 were positively correlated at the statistical significance level of .05.

**Keywords:** Professional Ethics, Motivation Factors, School Administrators

## บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 79 ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ กระทรวงศึกษาธิการจึงเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้คู่คุณธรรมอย่างเข้มข้น มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มียุทธศาสตร์ที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนมีสติ มีจิตวิญญาณของผู้บริหารอย่างยั่งยืนตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความภูมิใจในวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และมีความละเอียดที่จะประพฤติชั่ว เพราะผู้ที่จะเป็นครูต้องเป็นคนดี มีศรัทธาในวิชาชีพ พร้อมทั้งจะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์, 2552) คำว่า “จรรยาบรรณ” เป็นข้อกำหนดคกฏเกณฑ์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือปฏิบัติ ตามที่พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้กำหนดว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นในแต่ละวิชาชีพจึงได้กำหนดจรรยาบรรณมากำหนดบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของสมาชิกในวงการวิชาชีพ จากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยเรื่องแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2550 ได้มีการระบุแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

ในปัจจุบันเมื่อสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับองค์กรอาจมีผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยในการทำงาน หรืออาจยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในเรื่องของกระบวนการบริหารงาน บางทีมักจะใช้

การกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัด ถึงแม้ว่าความรู้ และทักษะทางปัญญาดั้งเดิมและประสบการณ์ที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม (จันทรานี สงวนนาม, 2553) แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในองค์กรได้แสดงความสามารถสูงสุดของตนเอง เพื่อที่จะสร้างผลงานได้เต็มที่ ซึ่งปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงาน มาแล้วพอสมควรเข้ามาเพื่อที่จะบริหารงานขององค์การ ให้สำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้นำที่ตั้นนั้นจะต้องใช้ ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้องและครบถ้วน (กวี วงศ์พุด, 2550) จากการสำรวจในปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนในระบบราชการพบว่า สถานะทางอาชีพ (Professional status) และสัมพันธภาพในการทำงานของครู (Interpersonal relationship) ทั้ง 2 ปัจจัยทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่อยากลาออก (วรราชพร อากาศแจ้ง, 2556) นอกจากนี้จากปัญหาขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แก้ไขอย่างไรดี โครงการสถาบันวิจัยการเรียนรู้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย กล่าวว่า รายงานวิจัยของ ธนาคารโลก ชี้ให้เห็นว่า การลดความขาดแคลนครูเป็นหนึ่งในโจทย์สำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพและการลดความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษาไทย โดยหากโรงเรียนในกลุ่มที่มีผลการเรียนต่ำที่สุดและมีครูไม่ครบชั้นเรียนได้รับจัดสรร ครูเพิ่ม 1 คนต่อ 1 ห้อง ผลการเรียนรู้ของนักเรียนจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ซึ่งจะลดช่องว่างผลการเรียนระหว่างนักเรียน และโรงเรียนลงด้วย ปัญหาความขาดแคลนครูอยู่ในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 120 คน ในปี 2557 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนขนาดเล็กประมาณ 1.5 หมื่นแห่ง หรือประมาณร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมด โดย 1.4 หมื่นแห่งเป็นโรงเรียนที่สอนเฉพาะระดับอนุบาลหรือระดับ ประถมศึกษาหรือสอนทั้งสองระดับ โรงเรียนขนาดเล็กกลุ่มนี้สอนนักเรียน 9 แสนกว่าคนหรือร้อยละ 22 ของนักเรียน อนุบาลและประถมศึกษาทั้งหมดในโรงเรียน ดังนั้น การลดความขาดแคลนครูน่าจะช่วยยกระดับผลการเรียนให้กับ นักเรียนจำนวนถึง 1 ใน 5 ในระดับชั้นอนุบาล-ประถมศึกษา ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้ในอนาคต (ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์, 2558)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัย จึงมองเห็นว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล ที่ทำให้ครูมีและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนโดยตรง การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อช่วยส่งเสริม แรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานของตนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา คือการเสริมสร้างเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรีของ ผู้บริหาร ให้ได้รับการยกย่อง เชื้อถือ และศรัทธาจากสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในแต่ละสถานศึกษา และจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ความหมายของจรรยาบรรณต่อตนเอง

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประพฤติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรครูและนักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเองและมีบุคลิกภาพที่ดี พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการต่าง ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมและพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการบริหารงาน มีแผนการบริหารงานที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของครูโดยมีแผนการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบันและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมตามวิสัยทัศน์อันเป็นเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเอง

รัตนวดี โชติกพนิช (2550) กล่าวว่า จรรยาบรรณจะช่วยควบคุมมาตรฐาน รับผิดชอบต่อคุณภาพที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิต และการค้า ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ ส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพ และปริมาณที่ดีมีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง เอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ตัวและเห็นแก่ได้ ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม และยังช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

Brown & Trevino (2006) กล่าวว่า คือการสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนและมีการให้รางวัลหรือการลงโทษ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตั้งไว้จะทำให้เกิดผล คือ ประสิทธิภาพของผู้นำ ความพึงพอใจในการทำงาน และการอุทิศตนเพื่องานของผู้ตาม และพวกเขาจะมีความเต็มใจที่จะรายงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้นให้ผู้บริหารทราบ

องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อตนเอง

ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2558) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ที่บุคคลในวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตาม พฤติกรรมที่พึงประสงค์ งดเว้นจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตัวผู้ปฏิบัติเอง

Piaget (1965) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ คือ องค์ประกอบของกฎเกณฑ์ ที่บุคคลยอมรับว่า ถูกต้อง ติงามควรประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติในการเป็นนักประสานความร่วมมือ มีเป้าหมายชัดเจน วิสัยทัศน์กว้างไกลมีการวางตัวและใช้คำพูดเหมาะสม สื่อสารตรงประเด็น กระชับ และเข้าใจง่าย รักในสิ่งที่ทำ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารไม่ควรมีความทะนงในตัวเอง ไม่ฟังความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งไม่มีการพัฒนาตนเอง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ความหมายของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

กิ่งดาว กุลชา (2567) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพทางด้านการศึกษาที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพ เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือ ยกย่อง เคารพ และศรัทธา

ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

กิงดาว กุลชา (2567) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ประกอบการอาชีพในแต่ละอาชีพที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกันให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือข้อพึงปฏิบัติที่ได้รับการพิจารณาว่าถูกต้องดีงาม ป้องกันการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

Brown (1978) กล่าวว่า คือระบบกฎเกณฑ์สำหรับวิเคราะห์การกระทำผิดหรือถูกของบุคคลที่เปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการจากประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งบรรณนี้ได้จำแนกองค์ประกอบออกเป็น 3 มิติคือ ความรู้ (Knowledge) ความประพฤติ (Conduct) และความรู้สึก (Feeling)

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า เพื่อเป็นกรอบและแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีบุคลิกลักษณะตามแบบแผนของอาชีพ ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติในการเข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าถึงบุคลากร มุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ และสามารถนำพาสถานศึกษาให้ผ่านพ้นปัญหาไปได้

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

เอกพันธ์ ปัดถาวะโร (2555) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ได้แก่

- 1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ
- 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส
- 3) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ
- 5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง
- 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร และ
- 7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ปฐมสุข สีลาดเลา (2560) กล่าวว่า อาชีพครูเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของชาติ โดยหน้าที่หลักของครูนั้นคือการจัดการเรียนการสอน คอยอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีความรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน มีจุดมุ่งหมายในการสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีเพื่อเป็นกำลังของชาติ จรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนของครู เป็นเหมือนเครื่องมือที่สร้างมาตรฐานให้แก่วิชาชีพครู เพื่อสร้างคุณค่าของครู ให้เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไป โดยในปัจจุบันได้มีการเรียกร้องให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพชั้นสูงต่าง ๆ คำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น เพราะวิถีชีวิตของมนุษย์ยุคนี้ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากหลักการและคุณธรรมที่เคยยึดถือ จึงเกิดความเสื่อมเสียและความไม่สงบสุขได้ง่ายขึ้นทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งเป็นผลกระทบจากการไม่เคร่งครัดต่อศีลธรรมจริยธรรม จึงได้มีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครูขึ้นเพื่อช่วยควบคุมความพฤติกรรมของครูให้เป็นไปโดยถูกต้อง รวมทั้งทำให้ผู้ร่วมอาชีพมีความสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นจรรยาบรรณวิชาชีพครูยังช่วยให้การบริการต่อผู้อื่นไปอย่างมีคุณธรรม ไม่มีการเอาเปรียบกัน

องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

บุญเลิศ จุลเกียรติ (2557) กล่าวว่า คือความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคม อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

Anderson (1982) กล่าวว่า เป็นขอบเขตของความเชื่อในสังคมเกี่ยวกับอุปนิสัยและความประพฤติว่าอะไรเป็นสิ่งที่คนทั้งหลายพยายามที่จะประพฤติปฏิบัติ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณสมบัติในการสร้างสถานศึกษาให้มีภาพลักษณ์ที่ดีไม่ควรแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านทางกาย ด้านวาจา ด้านการปฏิบัติตน ส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสแก่ศิษย์ มีความเข้าใจในสภาพแวดล้อม และมุ่งมั่นพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สุรชัย เทียนขาว (2562) กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องจากผู้คนในสังคมทุกยุคทุกสมัย เป็นอาชีพที่มีวิถีแห่งปัญญาในการบริการ มีเสรีภาพทางวิชาการ กล่าวได้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงมีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครูขึ้น เพื่อเป็นทางในการแนวปฏิบัติตนและพฤติกรรมของครู เพื่อสร้างบรรทัดฐานในการปฏิบัติในวิชาชีพ ให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีจุดมุ่งหมายในทิศทางเดียวกันโดย จรรยาบรรณวิชาชีพครูคือข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ทางความประพฤติที่บุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาควรปฏิบัติ ได้กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของวิชาชีพ และมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เป็นกฎที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากบุคคลใดไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนจะถูกสังคมต่อต้านขัดขวาง ซึ่งเป็นการลงโทษจากสังคม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นสิ่งกำหนดความประพฤติ การกระทำตลอดจนความรู้สึคนึกคิดที่ถูกต้องดีงามซึ่งครูควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่นักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคม

ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

กนกวรรณ กิตติผดุงชัย (2551) กล่าวว่า มีความสำคัญต่อบุคคล สังคมและชาติบ้านเมืองถ้าสังคมมีความสับสน วุ่นวาย ก็ยากแก่การพัฒนา ในสังคมครูหากผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในงานอาชีพ ได้รับคำยกย่องสรรเสริญกับบุคคลโดยทั่วไปในสังคม เป็นที่เคารพรักใคร่ต่อศิษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเพราะแวดล้อมด้วยความรักนับถือจากศิษย์และประชาชนโดยทั่วไป ครอบครัวมีความสุขอย่างอบอุ่นมั่นคง ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ฝืดเคือง ประโยชน์ด้านสถาบันอาชีพทำให้เป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสของปวงชนทำให้งานวิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทางวิชาการ องค์การ หรือสมาคม ส่วนจริยธรรม เป็นรากฐานอันสำคัญแห่งความเจริญรุ่งเรืองความมั่นคงประเทศชาติจะพัฒนาไปในทางที่ดีได้ผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพควบคู่ไปกับการบริหาร นอกจากนี้คุณธรรม จริยธรรมยังเป็นปัจจัยที่สร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่ประเทศชาติ

องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ปนัดดา วัฒน (2554) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นข้อกำหนดที่มีไว้เพื่อให้ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูได้ยึดถือปฏิบัติตนได้ถูกต้องและเหมาะสม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า เป็นแนวทางในวิชาชีพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบที่ครูทุกคนควรปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพของตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาควรปฏิบัติตามมีภาวะผู้นำสามารถจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เต็มใจปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานสามารถแก้ไขปัญหา และเป็นผู้นำที่ดีได้ในอนาคตสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในฐานะชุมชนวิชาชีพ

## จรรยาบรรณต่อสังคม

### ความหมายของจรรยาบรรณต่อสังคม

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) กล่าวว่า ประมวลความประพฤติ ที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาส่งเสริม เกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

### ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคม

ไพวัลย์ เหลืองสุดใจ (2555) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูจะช่วยควบคุมมาตรฐานการประกันคุณภาพ ที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพครูส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพและปริมาณที่ดีมีคุณค่าเกิดความเชื่อถือศรัทธาของครู ปลูกฝังคุณธรรมต่าง ๆ ได้แก่ ความมีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ประรณชาติ เห็นอกเห็นใจต่อกัน และมีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ จรรยาบรรณวิชาชีพครูจะช่วยปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่ครู และการประพฤติ ปฏิบัติหรือตามจริยธรรมจะช่วยพิทักษ์สิทธิ์ในการประกอบวิชาชีพครู และดำเนินไปตามทำนองคลองธรรม รวมถึง การลดปัญหาการประพฤติผิดต่าง ๆ ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในด้านการมีจริยธรรมให้ชัดเจน ยิ่งขึ้น

### องค์ประกอบของจรรยาบรรณต่อสังคม

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาในประเด็นของการสร้างประโยชน์ ต่อส่วนรวม ประโยชน์ต่อสังคม คือ เป็นการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม โดยป้องกันไม่ให้กลุ่มคนที่อยู่ใน วิชาชีพ ซึ่งมีจะรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง เอารอดเอาเปรียบผู้อื่น หรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร้จรรยาบรรณ

Hoffman (1979) กล่าวว่า องค์ประกอบเป็นกระบวนการสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบที่มีอิสระจากกัน ได้แก่ 1) ความคิดทางจริยธรรม ได้แก่ กระบวนการคิดประเมินค่าพฤติกรรมทางจริยธรรม การตัดสินใจทางจริยธรรม การใช้เหตุผลทางจริยธรรม เป็นต้น 2) ความรู้สึกทางจริยธรรม ได้แก่ ความรู้สึกทางจริยธรรม ทศนคติทางจริยธรรม ปฏิบัติทางจริยธรรม เป็นต้น 3) พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมแสดงออกทางจริยธรรม ได้แก่ การปฏิบัติทางจริยธรรม การกระทำทางจริยธรรม เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า เปรียบเสมือนเครื่องชี้้นำทางให้ผู้คนในแต่ละสังคมใช้ในการดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสงบสุขของสังคม เป็นกระบวนการที่จะช่วยทำให้การดำเนินงาน มีเป้าหมาย มีประสิทธิภาพเพื่อจะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาทั้งระหว่างการทำงานรวมไป ถึงภายหลังจากการทำงานเสร็จสิ้นไปแล้วก็ตาม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ความหมายของแรงจูงใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของแต่ละตัว บุคลากรที่ทำให้เป็นผลสำเร็จออกมา ซึ่งจะได้ผลดีหรือไม่ดีมาน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารนั้น จะมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยการทุ่มเทให้ได้ผลงานที่ดีอย่างไร หรือมาน้อยเพียงใด

#### ความสำคัญของแรงจูงใจ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ความสำคัญของแรงจูงใจมี 2 ประการคือแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการและแรงจูงใจที่กำหนดแนวทางของพฤติกรรม ชี้ให้เห็นว่า ควรเป็นไปในรูปแบบใดเพื่อให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

#### ประเภทของการจูงใจ

การดี อนันต์นารี (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) การจูงใจแบบใช้ไม้เรียว การจูงใจในแง่นี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การยกย่องสรรเสริญหรือ ให้รางวัลสำหรับการกระทำ หรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ 2) แรงจูงใจในแง่ลบ (Negative Motivation) การจูงใจ

แบบใช้ไม้แข็ง มักใช้วิธีจูงใจที่ตรงกันข้าม คือ มักจะเป็นการขู่ การลงโทษ การตีเตือน หากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg)

Herzberg (1959) ได้มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow (1954) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอได้แก่

1.1 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่และมีความผูกพันกับงาน

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความสำเร็จของงานเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทุ่มเทกายใจการทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตัวเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานของตนเองต่อไปได้

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสที่ดีหรือได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการทำให้มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.6 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย หรือได้รับการอบรมเพิ่มทักษะวิชาชีพ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในนโยบายการมอบหมายงานและหน้าที่การติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแนะนำ ช่วยเหลือ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.7 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน และจำนวนงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

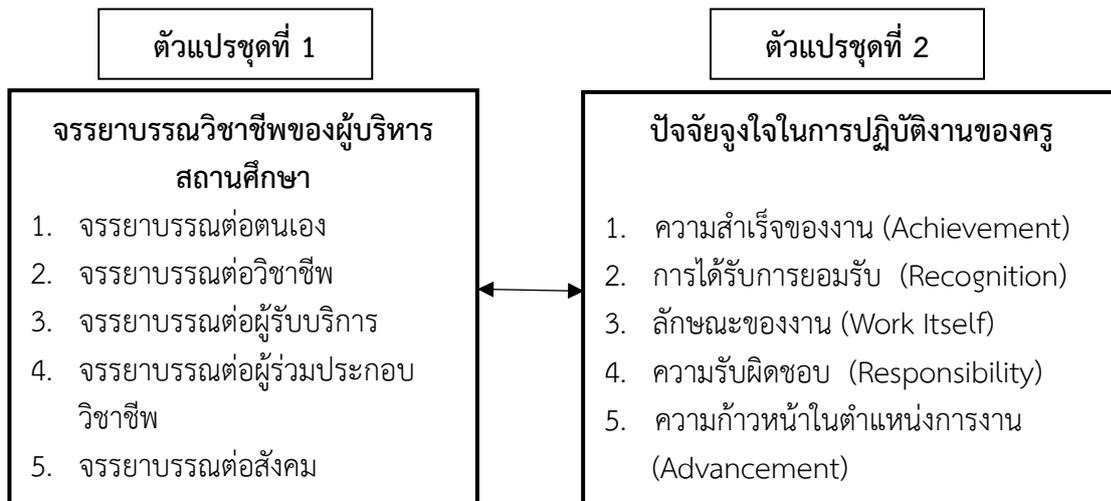
2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การให้คำแนะนำสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ใด รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการจัดการและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างยุติธรรมซึ่งแนวคิดของ Herzberg (1959) ได้ให้ความสำคัญ กับปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) กับปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

สรุปได้จากทฤษฎีสองปัจจัยว่า เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานไม่เกิดความเครียดทำให้งานมีประสิทธิภาพเกิดการเปลี่ยนเจตคติจากการที่ไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน และจะเห็นว่าการนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นปัจจัยจูงใจสร้างความพอใจในการทำงาน และยังเป็นตัวที่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจงานที่ตนปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยเลือก ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ซเบอร์เกอร์ โดยเลือกปัจจัยจูงใจเพียงด้านเดียวมาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในตัวบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ ซึ่งปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ที่ผู้วิจัยไม่ได้เลือกใช้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดมาตั้งแต่ต้น เป็นนโยบายที่ทางหน่วยงานหรือทางต้นสังกัดกำหนดมาแล้วให้เป็นไปตามขั้นตอนหรือแบบแผนในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (พ.ศ.2556), ประกอบด้วย 5 ด้าน และกรอบแนวคิดปัจจัยจูงใจ ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

### ระเบียบวิธีวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 321 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 40 : 60 โดยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 40 จำนวน 128 คน และครู ร้อยละ 60 จำนวน 193 คน การกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 40: 60 เนื่องจากเมื่อ Try out แล้วยังเหลือสัดส่วนจำนวนของผู้บริหาร จึงปรับเพื่อให้การตอบแบบสอบถามมีสัดส่วนของผู้บริหาร และครูใกล้เคียงกัน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วคำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ และที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จำนวน 5 ข้อ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จำนวน 8 ข้อ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ จรรยาบรรณต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท Likert (1964)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน จำนวน 6 ข้อ การได้รับการยอมรับ จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ ความรับผิดชอบ จำนวน 7 ข้อ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต Likert (1964)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายและจัดอันดับ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (Mean) ตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ John W. Best (1981)

3. วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายและจัดอันดับ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความหมายการให้คะแนนจากค่าเฉลี่ย (Mean) ตามหลักเกณฑ์ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ John W. Best (1981)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) Hinkle D. E (1998)

#### ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาพรวม พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาพรวม

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ระดับ
ด้านที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.36	0.444	มาก	2
ด้านที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.36	0.471	มาก	1
ด้านที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.33	0.501	มาก	4
ด้านที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.32	0.524	มาก	5
ด้านที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม	4.34	0.502	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.34</b>	<b>0.437</b>	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.437) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านที่ 2

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.36$  S.D.= 0.471) อันดับที่ 2 คือ ด้านที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D.= 0.444) อันดับที่ 3 ด้านที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.502) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D.= 0.502)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านภาพรวม พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ระดับ
ด้านที่ 1 ความสำเร็จของงาน	4.27	0.529	มาก	5
ด้านที่ 2 การได้รับการยอมรับ	4.34	0.521	มาก	4
ด้านที่ 3 ลักษณะของงาน	4.38	0.519	มาก	2
ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ	4.37	0.531	มาก	3
ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	4.38	0.505	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>0.470</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.470) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 ด้านที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ( $\bar{X} = 4.38$  S.D.= 0.505) อันดับที่ 2 คือ ด้านที่ 3 ลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D.= 0.519) อันดับที่ 3 ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.531) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านที่ 1 ความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D.= 0.529)

3. ผลการวิเคราะห์ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 3** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านรวม

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	.847**	0.000	สูง
<b>รวม</b>	<b>.847**</b>	<b>0.000</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับความสัมพันธ์สูงทางบวก

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้ถูกปลูกฝังในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการเป็นผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ มีความประพฤติที่เหมาะสมจะเห็นได้จากการบรรจุแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษานั้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จะมีการตรวจสอบประวัติรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรภายในโรงเรียนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาติชาย ศรีจันทร์ (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูพ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ดวงจันทร์ ประเคนคะชา (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จของงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นปัจจัยจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจเมื่อเจออุปสรรคในการทำงานแล้วสามารถแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้สำเร็จจุล่งไปด้วยดี ดังนั้น ปัจจัยจูงใจก็สามารถทำให้ครูขับเคลื่อนงานนั้น และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึงแรงหรือพลังที่ช่วยในการแสดงพฤติกรรมอย่างเข้มแข็งและกระตือรือร้น มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนและรักษาพฤติกรรมนั้นไว้ และงานวิจัยของ ณัฐนัย ไทยถาวร (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมในการบริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องความถูกต้องมากกว่าค่านิยมที่คล้อยตามกัน ทำให้ครูเต็มใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ยังให้ความสำคัญและปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2550 ซึ่งทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ วนิตา บิณกาญจน์ (2566) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีระดับความสัมพันธ์ที่สูง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม มีสุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ มีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติ บริหารคนด้วยระบบคุณธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก รักษาความสามัคคี ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยหลักการและเหตุผล รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงานอยู่เสมอ

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาควรศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานครู ในกรอบตัวแปรอื่น ๆ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากนั้นนำปัจจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานครู ของจังหวัดสระบุรี เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นผู้นำสูงสุดของสถานศึกษา ที่จะต้องบริหารงานและพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานครู ของจังหวัดสระบุรี จะทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนที่สามารถสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด

## เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ กิตติผดุงชัย. (2551). พฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต.

กวี วงศ์พุด. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.

กิงดาว กุลชา. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). วี.พี.รินทร์.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). บั๊ค พอยท์.

- ชาติชาย ศรีจันทร์. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูพ.ศ. 2556*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดวงจันทร์ ประเคนคะชา. (2558). *การประพจน์ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- บุญเลิศ จุลเกียรติ. (2557). *คุณธรรมจริยธรรมกับการปฏิบัติงาน*. <https://www.gotoknow.org/posts/563428>
- ปฐมสุข สีลาดเลา. (2560). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุสิตบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปนัดดา วัฒน. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2550, 27 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 51 ง. หน้า 42-47.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. (2558). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา: ส่งมอบคนที่ดีที่สุดให้สังคม*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพวัลย์ เหลืองสุดใจ. (2555). *จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. มนต์รี.
- มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. (2552). *การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนวดี โชติกพนิช. (2550). *จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. นานมีบุ๊คส์.
- วนิดา บิณกาญจน์. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรราชพร อากาศแจ้ง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ*. *WMS Journal of Management Walailak University*. 2(2), 47-58.
- ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2558). *ปัญหาขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก แก้ไขอย่างไรดี*. Thailand Development Research Institute. <https://tdri.or.th/2015/07/insufficient-teachers-in-small-schools/>
- สุรัชย์ เทียนขาว. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการที่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 246-247
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียา มนต์รีภักดี. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1*. สารนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เอกพันธ์ ปัดถาวะโร. (2555). *จรรยาบรรณวิชาชีพ*. <http://aekapan.blogspot.com/2012/08/blog-post.html>

## References

- Anderson, R. M. (1982). Self-instructional as a method of preparing elementary school social studies teacher experiences to apply an inductive teaching model. *Dissertation Abstracts International*, 42(11), 4795-A.
- Best, John W. (1981). *Research in education* (4rd ed.). Prentice Hall.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Brown, R. (1978). *Social psychology*. The Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Houghton Mifflin.
- Hoffman, M. L. (1979). *Review of child development research* (Vol I). Connecticut Printers.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1964). *New pattern of management*. McGraw-Hill Book.
- Piaget, J. (1965). *Moral development and moral education*. Harcourt, Brace.

## คณะผู้เขียน

### รุจิรดา จันทรวินิจ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
321 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000  
e-mail: toeyruji08@gmail.com

### ชูชาติ พะยอม

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
321 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000  
e-mail: choochart.p@lawasri.tru.ac.th

### เสริมทรัพย์ วรปัญญา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี  
321 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000  
e-mail: sermsap.v@lawasri.tru.ac.th