



ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

RELATION BETWEEN EXECUTION OF SCHOOL ADMINISTRATORS' PROFESSIONAL
ETHICS AND PUBLIC SCHOOL TEACHERS' JOB PERFORMANCE SATISFACTION
UNDER THE OFFICE OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

วิทยานิพนธ์
ของ
มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2558

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

RELATION BETWEEN EXECUTION OF SCHOOL ADMINISTRATORS' PROFESSIONAL
ETHICS AND PUBLIC SCHOOL TEACHERS' JOB PERFORMANCE SATISFACTION
UNDER THE OFFICE OF CHANTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

วิทยานิพนธ์
ของ
มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เมษายน 2558



ใบรับรองวิทยานิพนธ์


เรื่อง

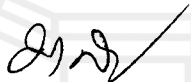
ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

Relation between Execution of School Administrators' Professional Ethics and
Public School Teachers' Job Performance Satisfaction under the Office of
Chanthaburi Primary Educational Service Area

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

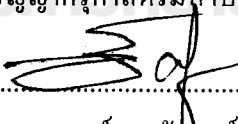

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย)


..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.นริศ สวัสดิ์)


..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.กฤษศักดิ์ บุญอภัย)


..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ชนิก คุณเมธีกุล)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ ประดิษฐ์ศิลป์)

วันที่ 23 เดือน เมษายน พ.ศ. 2558

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นริศ สวัสดิ์ กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)

ประธานกรรมการ

ภูซังค์ บุญอภัย ปร.ค. (การบริหารการศึกษา)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พร้อมทั้งสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 60 ข้อ ตอนที่ 2 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และ 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's
Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression
Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์
ได้ดังนี้ $Y = 8.27 + 1.04X$

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Manassanan Keadaim. (2015). **Relation between Execution of School Administrators' Professional Ethics and Public School Teachers' Job Performance Satisfaction under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area.** Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Naris Sawasdee Ed.D. (Educational Administration)	Chairman
Phuchong Bunaphai Ph.D. (Educational Administration)	Member

Abstract

The purposes of this research were to study the execution of school administrators' professional ethics, public school teachers' job performance satisfaction, to examine the relation between the execution of school administrators' professional ethics and public school teachers' job performance satisfaction under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area, and to formulate the predicted equation in the professional ethics of school administrators which affected the job performance satisfaction of public school teachers. The samples of this research were 330 school teachers in the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area. The research instruments were the questionnaires with 60 question items relating to the execution of school administrators' professional ethics and 50 question items enquiring about the job performance satisfaction of public school teachers. The questionnaires showed the alpha-coefficient level of 0.88 and 0.86. The statistics used for data analysis and hypothesis testing were mean, standard deviation, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, and Simple Regression Analysis.

The research results were as follows: 1) the execution of school administrators' professional ethics was at the high level, 2) public school teachers' job performance satisfaction was at the high level, 3) the relation between the execution of school administrators' professional ethics and public school teachers' job performance satisfaction were positively shown at the highest level with the statistical significance at the .01 level, and 4) the execution of school administrators' professional ethics affecting the public school teachers' job performance satisfaction was statistically significant at the .01 level. The predicted equation was as follows :
$$Y = 8.27 + 1.04X.$$

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ดร.นริศ สวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภูชงค์ บุญอภัย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขอขอบพระคุณครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชนิก คุณเมธีกุล กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างสูงที่ช่วยให้คำแนะนำ เสนอแนะในการแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นรวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
	ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	9
	ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	10
	แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	11
	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	21
	ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	21
	ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	22
	แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	23
	การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	31
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	33
	งานวิจัยในประเทศ.....	34
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	39
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	75
วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
สรุปผลการวิจัย.....	77
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	84
ภาคผนวก.....	89
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	90
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	92
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	100
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	114
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	130
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	135

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	40
2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	54
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	55
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	57
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	59
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	61
7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
8 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	65
9 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	66
10 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	67
11 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	68
12 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	70
13 คำเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	71
14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน.....	73
15 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา.....	124
17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	131
18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา.....	133

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศ ภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้บัญญัติ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ยังคงน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยืด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน คือฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 1 - 2)

จากการรายงานผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า เขตพื้นที่ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา จำนวน 85 เขต คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมา คือ สูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศทุกวิชา จำนวน 62 เขต คิดเป็นร้อยละ 33.16 และสูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศบางวิชา จำนวน 40 เขต คิดเป็นร้อยละ 21.39 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เขตพื้นที่ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศบางวิชาจำนวน 79 เขต คิดเป็นร้อยละ 42.93

รองลงมา ต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา จำนวน 53 เขต คิดเป็นร้อยละ 28.80 และสูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศทุกวิชา จำนวน 52 เขต คิดเป็นร้อยละ 28.27 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า เขตพื้นที่ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา จำนวน 141 เขต คิดเป็นร้อยละ 62.94 รองลงมา สูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศบางวิชา จำนวน 65 เขต คิดเป็นร้อยละ 29.02 และสูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศทุกวิชา จำนวน 18 เขต คิดเป็นร้อยละ 8.04 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เขตพื้นที่ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชาจำนวน 91 เขต คิดเป็นร้อยละ 78.45 รองลงมา สูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศบางวิชา จำนวน 14 เขต คิดเป็นร้อยละ 12.07 และสูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศทุกวิชา จำนวน 11 เขต คิดเป็นร้อยละ 9.48 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556 : 22)

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง การบริหารงานตามกรอบภารกิจของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหารโรงเรียน เนื่องจากเป็นผู้จัดการทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและความคาดหวังของสังคม การพัฒนาประสิทธิภาพของการให้ การศึกษานั้น สิ่งที่จะต้องกระทำเป็นอันดับแรกก็คือการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งให้การศึกษาแก่ประชาชนตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ การศึกษาของชาติจะดีหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของโรงเรียน และคุณภาพของโรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเป็นหลัก (พนัส หันนาคินทร์. 2549 : 4) ในระบบการศึกษาต่างยอมรับว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือ มีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร (จรัส อติวิทยาภรณ์. 2554 : 3)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับเรื่องความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ว่า “การทำงานทุกอย่างทุกอาชีพย่อมจะมีจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณนั้นจะมีบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม แต่ก็เป็นที่ยึดถือกันว่าเป็นความดีงามที่คนในอาชีพนั้นควรประพฤติปฏิบัติ หากผู้ใดล่วงละเมิดก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายทั้งแก่บุคคล หมู่คณะ และส่วนรวมได้” ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพ นอกจากจะมีความรู้ในสาขางานของตนแล้วจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดอีกด้วย จึงจะสามารถประพฤติตน ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับความเชื่อถือยกย่องในเกียรติในศักดิ์ศรี

และในความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547 : 11) ในส่วนผู้บริหารสถานศึกษา ก็มีจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมที่จะต้องปฏิบัติตนตามนั้นด้วย

การเสริมสร้างความพึงพอใจเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้ครูสนับสนุน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ งานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพสูง การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เห็นผลทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม เพราะความพึงพอใจของบุคลากรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อันเป็นหลักในการบริหารจัดการในองค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเมื่อครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหารจะส่งผลต่อคุณภาพของงานด้วย ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรหรือสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

จากความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้มีสารสนเทศที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรม พัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สร้างความสามัคคีธรรมในหมู่คณะจะได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร สร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น 2,350 คน ประกอบด้วย ครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,058 คน และครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,292 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 330 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม

ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มี 5 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้

- 1.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง
- 1.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 1.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- 1.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 1.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มี 5 ด้าน แบ่งเป็นดังนี้
 - 2.1 ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน
 - 2.2 ความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับ
 - 2.3 ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 2.4 ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ
 - 2.5 ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตน หรือการแสดงออก เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามข้อกำหนดของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพฉบับที่ 5 พ.ศ. 2548 และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ชื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม

ของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของครูต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี และเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และภูมิใจในปริมาณงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่ครูมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ และการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2556

ครู หมายถึง ครูประจำการที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2556

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2556

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรพยากรณ์

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วม
ประกอบวิชาชีพ
5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ตัวแปรเกณฑ์

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน
5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี
2. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 1.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 1.3 แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 1.4 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ ดังนี้

กูด (Good. 1973 : 80) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ความประพฤติที่งดงาม ซึ่งกำหนดให้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติอย่างมีขอบเขตและชัดเจน โดยความเห็นชอบของบุคคล และถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานทางความประพฤติของบุคคลหรือกลุ่มคนนั้น ๆ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 289) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลความประพฤติ ที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต) (2548 : 44) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการงาน หรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นมาตรฐานความชอบธรรมและเกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ

พระเมธีธรรมภรณ์ (2548 : 3) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง จริยวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพ หรือจริยธรรมวิชาชีพ จะครอบคลุมในทุกเรื่องทุกประการที่จะเป็นข้อควรประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพอันรวมถึงข้าราชการด้วย

สมคิด บางโม (2549 : 15) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรวิชาชีพที่กำหนดให้สมาชิกของวิชาชีพนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของสมาชิก และของวิชาชีพนั้น ๆ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 200) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลความประพฤติ หรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของความเป็นวิชาชีพ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2552 : 112) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้น เพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติ โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนสำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้านอันเป็นการลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาอาชีพมีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วยข้อกำหนดหน้าที่ควรประพฤติ

จากความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักและแนวทางแก่สมาชิกในองค์กรในการปฏิบัติตนที่ดีงาม และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับ เพื่อรักษาและส่งเสริมมาตรฐานของวิชาชีพ ตลอดจนเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ

ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้ดังนี้

พิชัย ไชยสงคราม (2546 : 126) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพว่ามีประโยชน์และความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า
2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต ผู้ค้า เช่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม ฯลฯ
3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือได้
4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต เช่น มีเมตตา หิริ โอตตัมปะ ฯลฯ
5. ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ตัว และประโยชน์ส่วนตน ฯลฯ

พิภพ วังเงิน (2548 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละประเภท ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้อง เหมาะสมตามที่แต่ละอาชีพได้วางหลักไว้ให้เป็นจรรยาบรรณ ถ้าหากกระทำผิดย่อมมีความผิด
 2. ช่วยควบคุมและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำนึกในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนทำ
 3. ส่งเสริมและช่วยควบคุมการผลิตและการปฏิบัติงานให้มีปริมาณและคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้ มีบริการที่ดีและปลอดภัย
 4. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ สามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 5. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ มีความสำนึกว่าการประกอบอาชีพที่ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้บริโภครวมไปตรงมาเป็นกุศล สังคมยกย่อง
 6. จรรยาบรรณช่วยพิทักษ์สิทธิ์และหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ตามกฎหมาย
- จากความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังที่มีผู้กล่าวถึงไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นข้อกำหนดที่ควบคุมไม่ให้ผู้ประกอบวิชาชีพประพฤติหรือปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หากผู้ประกอบวิชาชีพสามารถกระทำได้ตามที่จรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ก็จะทำให้ได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากบุคคลต่าง ๆ และจะส่งผลให้วิชาชีพนั้น ๆ เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง

แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2548 : 6 - 10) ได้กล่าวถึงหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 20 ข้อ ดังนี้

1. ต้องตั้งความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ตระหนักในความต้องการความสนใจและความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้กำลังใจ กระตุ้นเตือน แก้ไข และส่งเสริมมาตรฐานสูงของนักเรียนในทุกสถานการณ์
2. เป็นนักวิชาชีพที่มีการคิดไตร่ตรอง ปฏิบัติเป็นตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความจริงใจ ความเอื้อยคมทางสติปัญญา ความอดกลั้น ความยุติธรรม สามัญสำนึก ความมั่นใจในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น เห็นชอบและรับรู้ความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม
3. ต้องคิดวิเคราะห์ผลกระทบของการสอนและค่านิยมในวิชาชีพของตนที่มีต่อนักเรียนเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในชุมชน และความตระหนักอย่างวิเคราะห์ต่อบทบาทอันเกิดจากประสบการณ์ด้านการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ศาสนา การเงิน และภูมิหลังของตน และตระหนักว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อค่านิยม วิธีสอน และความคิดเกี่ยวกับการศึกษาของตนอย่างไร
4. ต้องปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม รับรู้และชื่นชอบค่านิยมของนักเรียนแต่ละคน ค่านิยมของครอบครัวและของชุมชนของนักเรียน และวัฒนธรรมของชุมชนโรงเรียนโดยรวม
5. ต้องมีความรู้ กว้าง ลึก และวิเคราะห์ในเนื้อหาวิชา วิธีและค่านิยม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพที่ตนสอน และตระหนักเสมอว่าความรู้ อาจจะมีการโต้แย้งได้
6. ต้องทำการสอนวิชาต่าง ๆ อย่างวิเคราะห์ วิจาร์ณ สร้างสรรค์ ด้วยความพากเพียรอย่างเป็นเลิศ
7. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะค่านิยมทางวิชาชีพ อันจำเป็นต่อการพัฒนาโปรแกรมการสอน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
8. ต้องแสดงให้เห็นว่าเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอนและผู้เรียนมีความโยงใยกัน
9. ต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ และการประเมินสารสนเทศเทคโนโลยีอย่างวิเคราะห์ เพื่อช่วยในการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
10. ต้องติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน เพื่อประโยชน์ในการประเมินความก้าวหน้า จัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด และใช้เป็นวิธีการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของคุณด้วย
11. ต้องให้ข้อมูลความก้าวหน้าในการเรียนแก่นักเรียนอย่างแม่นยำ และสม่ำเสมอและจัดทำรายงานสิ่งที่นักเรียนรู้ เข้าใจ ทำได้ เห็นรูปธรรมและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นอย่างแม่นยำและครอบคลุม

12. ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครู แก่นักเรียน และกำหนดแนวปฏิบัติระหว่างนักเรียนด้วยกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงภายในกรอบวัฒนธรรม การเรียนการสอน

13. ต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ทำท่าย ปลอดภัย สนุกสนาน และเป็นเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ความเกื้อกูล ความเป็นอิสระความรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

14. ต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ที่ครูต้องการจะให้นักเรียนรับไปปฏิบัติ

15. ต้องมีทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์อย่างสูง มีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา และคณิตศาสตร์ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและค่านิยมในวิชาชีพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบที่ครูทุกคนควรปฏิบัติ

16. ต้องมีความจริงจังในการพัฒนาวิชาชีพของตน เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนวิจารณญาณ เพิ่มพูนวิธีสอน และปรับวิธีสอนของตนตามความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ

17. ต้องมีภาวะผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในฐานะชุมชนวิชาชีพ

18. ต้องร่วมมือกับชุมชนโรงเรียนสร้างและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายและนโยบายที่รัฐบาลหน่วยงานของรัฐ และโรงเรียนได้กำหนดไว้

19. ต้องมีภาวะผู้นำในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของชนพื้นเมืองเพื่อให้บรรลุการประนีประนอมระหว่างชนพื้นเมืองและชนผิวขาวของเครือรัฐออสเตรเลีย

20. ต้องมีความนับใจและตอบสนองต่อปัญหาทางการศึกษาอันเกิดภายในชุมชนหลากหลายวัฒนธรรมของเครือรัฐออสเตรเลีย ภายในบริบทของการพัฒนาความสามัคคีของสังคมเครือออสเตรเลีย

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550 : 1 - 29) ได้กล่าวถึงหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ของระเบียบคุรุสภา ไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์ จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคน ให้ศิษย์ได้เรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ๆ ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ จนเกิดผลอย่างแจ่มชัด และกระตุ้นให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อความเจริญ งอกงาม อย่างไม่มีที่สิ้นสุด อบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิด แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนด กิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลการเรียนและการเพิ่มพูน การเรียนรู้ ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนา ได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป

ผู้บริหารที่ดีควรถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตเห็น รับรู้ได้เองและเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของศิษย์ จึงต้อง พิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่มีผลทางบวก พึงระงับและละเว้นการแสดงใด ๆ ที่นำไปสู่ การชะลอหรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ให้ไป แสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ การไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตน โดยมิชอบ เพราะจะทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคล และวิชาชีพนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสังคมและวิทยาการ การพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่น อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง

ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคม การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย เพราะหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

จากแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องยึดปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เพราะหน้าที่เกี่ยวข้องผูกพันกับผู้คนจำนวนมากมาย ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นตัวอย่างที่ดี และสร้างความรัก ความศรัทธาให้แก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศิษย์ ผู้ร่วมงานที่อยู่ได้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไปมีความเชื่อมั่นและปฏิบัติตาม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นการยกระดับมาตรฐานในการดำรงชีวิตของตนเอง รวมทั้งมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นจะได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องให้เกียรติจากบุคคลทั่วไปอย่างกว้างขวาง ประชาชนทั่วไปได้รับรู้สิ่งที่ดีงามจากการถ่ายทอดของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเกิดความสำนึกตระหนักในหน้าที่ กระทำตนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดน้อยลง บ้านเมืองก็จะพัฒนาก้าวหน้า มีแต่ความสงบสุขร่มเย็น

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีผู้กล่าวถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2548 : 44 - 46) คณะกรรมการคุรุสภามีอำนาจหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพให้บุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนให้อยู่ในแนวทางที่พึงยึดถือปฏิบัติ และมีผลบังคับใช้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2548 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

จากมติคณะกรรมการคุรุสภา ในการประชุมครั้งที่ 2/2550 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2550 โดย ความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับ คุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2550 : 42 - 47)

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1.1.1 ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.1.2 ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- 1.1.3 ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- 1.1.4 สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
- 1.1.5 ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

1.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1.2.1 เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม
- 1.2.2 ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
- 1.2.3 ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร
- 1.2.4 ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 1.2.5 ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผน ไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติ ตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 2.1.1 แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- 2.1.2 รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- 2.1.3 ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- 2.1.4 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ
- 2.1.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร
- 2.1.6 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา

2.1.7 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอ ผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

2.1.8 เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ อย่างสร้างสรรค์

2.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

2.2.1 วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพ จนทำให้เกิดความเสียหาย

2.2.2 คูห่มั่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพ

2.2.3 ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

2.2.4 ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผน ของทางราชการ จนก่อให้เกิดความเสียหาย

2.2.5 ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติ ผิดจรรยาบรรณ

2.2.6 คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

2.2.7 บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย

2.2.8 ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาชีพขององค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาท หน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหาร สถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผน พฤติกรรม ดังต่อไปนี้

3.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

3.1.1 ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของ ผู้รับบริการ

3.1.2 ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส

- 3.1.3 บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 3.1.4 รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ
- 3.1.5 ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง
- 3.1.6 เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร
- 3.1.7 ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ
- 3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- 3.2.1 ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ
- 3.2.2 เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้
- 4.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์
- 4.1.1 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4.1.2 ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4.1.3 เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
- 4.1.4 ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4.1.5 มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา
- 4.1.6 ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- 4.2.1 นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพ ข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- 4.2.2 ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4.2.3 แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4.2.4 ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัดแม้ได้รับการร้องขอ

- 4.2.5 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4.2.6 ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร
- 4.2.7 ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี
- 4.2.8 วิพากษ์ วิจัยร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี
5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้
- 5.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์
- 5.1.1 ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 5.1.2 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน
- 5.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 5.1.4 เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม
- 5.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- 5.2.1 ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
- 5.2.2 ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
- 5.2.3 ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- 5.2.4 ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

วากเนอร์ (Wagner. 1992 : 244) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจจากผลการรับรู้ว่าได้รับความสำเร็จจากการทำงานชิ้นหนึ่ง หรือยอมรับความสำเร็จในคุณค่าของงานที่สำคัญชิ้นหนึ่ง

เฟรนช์ (French. 1994 : 111) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคล อาจเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนและการกำกับดูแล ความพึงพอใจในงานสูงหรือต่ำย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งความต้องการของบุคคล ลักษณะของงาน ขอบเขตของงาน สภาพการทำงาน และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

สมิธ (Smith. 1995 : 114) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึงผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานเกิดความจริงใจในการทำงาน

แมคเกรเกอร์ (Mcgregor. 1996 : 286) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่เป็นผลมาจากแรงหรืออิทธิพลของบุคคลอื่นที่ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งแสดงออกโดยการกระทำ ได้แก่ จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

พรพิมล ดีวัน (2547 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยแวดล้อม และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 2005 : 175 - 177) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน ระดับความพึงพอใจมีลักษณะไม่อยู่นิ่ง กล่าวคือ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์ (2549 : 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกที่รวมของบุคคลที่มีต่องานในทางที่ดี เป็นความรู้สึกชอบหรือมีเจตคติที่ดีต่องานนั้น

ปริญญา สัตยธรรม (2550 : 7) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ สภาพการทำงานดี สบายงาม ระบบงานดี เพื่อนร่วมงานดี ผู้บังคับบัญชาดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และสามารถปรับบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ดังนั้นเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐาน ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551 : 98) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลต่องานหรือองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และส่งผลให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกทำให้เกิดความสุขผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom, 1985 : 114) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีที่มีต่อองค์กร

3. เสริมสร้างวินัยที่ดี อันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ และคำสั่ง
4. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่เข้มแข็ง
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจที่ดีต่อองค์การมากยิ่งขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนเอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลาออก การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทำให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

วิเชียร วิทษอุดม (2547 : 77) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานภายในองค์กรทุกระดับ จะมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

จากความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่มีผู้กล่าวถึงไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้บุคคลมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลาออกจากงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความสามัคคี มีระเบียบวินัย มีความรักความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

คอตเลอร์ (Kotler. 2000 : 172) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญเมื่อมีความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นสูงต่อไปก็จะตามมา

การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy Theory) ซึ่งมาสโลว์ (Maslow) เป็นนักจิตวิทยาชาวอังกฤษที่ได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ แบ่งเป็น 5 ลำดับ หรือ 5 ชั้น โดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ไว้ดังนี้ (Maslow, 1987 : 143 - 149 ; อ้างถึงใน วิเชียร วิทอุดม. 2547 : 155 - 157)

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และเป็นความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอันอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทดแทนอีกไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับจากการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไปจะเหลืออยู่ก็แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่ยังคงเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์อยู่อีก เป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอน (A Hierarchy of Need) จากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเริ่มให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความต้องการในระดับที่สูงก็จะถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองในทันที (Demand Satisfaction)

ในทัศนะความคิดของมาสโลว์ มีความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการหลายระดับ โดยเรียงจากลำดับต่ำกว่าไปหาลำดับที่สูงกว่า ซึ่งเมื่อใดความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเขยิบไปมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป ลำดับความต้องการจะมีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่อันได้แก่ ความต้องการในปัจจุบันที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้กลายเป็นสิ่งสำคัญเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตราย เพื่อจะทำให้ชีวิตเรามีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิต

และทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องตามการคุกคามทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และที่ 2 ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคม ทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ หวังที่จะให้ได้รับการยอมรับ ความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกที่มีพรรคพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วม และอยู่ร่วมกัน ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ จะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่นๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองต่อความต้องการของตน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม ก็จะมุ่งหาทางสนองตอบความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปอีก เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีค่าให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตนและต้องการความมีชื่อเสียงดีเด่นดังในสังคม ต้องการให้ตนดีเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกัน ต้องการยกระดับสถานภาพของตนให้สูงยิ่งขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจ และภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย และเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด หรือนึกฝันที่อยากจะประสบความสำเร็จ เป็นความประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือเป็นความปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้ายที่บุคคลแต่ละคนอาจจะไปสู่จุดหมาย แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงจุดหมายในชีวิตก็เป็นได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ

มาสโลว์จัดลำดับขั้นของความ ต้องการมากน้อยออกเป็น 2 พวก คือความต้องการขั้นพื้นฐาน (Lower-order Needs) ได้แก่ ทางร่างกายและความปลอดภัยที่มนุษย์ต้องพึงมีก่อน และความต้องการขั้นสูง (Higher-order Needs) คือ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศ และความสำเร็จสูงสุด ความแตกต่างของความ ต้องการ 2 ระดับนี้ คือ ความต้องการขั้นสูงจะเป็นการตอบสนองภายนอกหรือร่างกาย

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นของมนุษย์ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของมนุษย์ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารจะสร้างแรงจูงใจ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการในลำดับขั้นที่หนึ่งแล้ว ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ เมื่อความต้องการทั้ง 5 ขั้นข้างต้นได้รับการ

ตอบสนองแล้วส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุความต้องการระดับสูงสุด คือ ได้รับความสำเร็จในชีวิต

2. ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่มีองค์ประกอบคล้ายกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ แต่ได้จัดลำดับความต้องการเป็น 3 ลำดับ คือ (Alderfer, 1972 : 198 ; อ้างถึงใน พัทสินี ชมภูคำ, 2552 : 178 - 179)

1. ความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ (E = Existence Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานที่จะมีชีวิตอยู่ รวมทั้งความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ซึ่งคล้ายกับความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) เป็นความต้องการการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และการยอมรับจากสังคม ซึ่งคล้ายกับความต้องการในด้านสังคม และบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องแต่เป็นเพียงส่วนที่เกิดจากสังคมในทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

3. ความต้องการการเติบโต (G = Growth Needs) เป็นความต้องการจากภายในที่ผู้เรียนรู้สึกยกย่อง นับถือตนเอง ต้องการพัฒนาตนเอง และเติบโตก้าวหน้า ซึ่งคล้ายกับบางส่วนของลำดับความต้องการขั้นที่ 4 ของมาสโลว์ในส่วนที่เกี่ยวกับตนเอง และขั้นที่ 5 ที่ต้องการความสำเร็จตามปรารถนา

ทฤษฎีอิอาร์จีเหมือนกับการนำเอาความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์มาจัดกลุ่มใหม่ แล้วตั้งชื่อให้ใหม่ และยังมีแนวคิดที่คล้ายกันว่าความต้องการเหล่านั้นเรียงเป็นลำดับ หากแต่ความแตกต่าง คือ ลำดับขั้นความต้องการในทฤษฎีอิอาร์จีไม่ใช่ลำดับขั้นที่ตายตัว ไม่จำเป็นเสมอไปที่ความต้องการระดับต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับถัดไป โดยความต้องการอาจเกิดขึ้นพร้อมกันมากกว่าหนึ่งลำดับก็ได้ อีกทั้งความแตกต่างที่เป็นข้อใหญ่คือ ในขณะที่ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์มองว่าความต้องการที่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะขยับสูงขึ้นไปอย่างเดียว (Satisfaction-progression Process) แต่ทฤษฎีอิอาร์จีมองว่า ความต้องการอาจมีการย้อนกลับลงมาเป็นความต้องการในระดับต่ำกว่าได้ (Frustration-regression Process)

จากการศึกษาทฤษฎีอิอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (ERG) ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และอาจมีความต้องการพร้อมกันมากกว่าหนึ่งระดับได้ในเวลาเดียวกัน และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไม่ประสบความสำเร็จ เพราะบุคคลในองค์กรจะทำงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมาย

3. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด (McClelland) เป็นทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้อย่างใกล้ชิด มีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้อยู่ 3 สิ่ง คือ (McClelland, 1962 : 99 - 112 ; อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2547 : 169 - 172)

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ได้วางไว้ บุคคลที่มีความต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1.1 ชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ
- 1.2 ชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้
- 1.3 ชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์สูงจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 2.1 พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น
- 2.2 อยากจะให้บุคคลอื่นชอบ
- 2.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการคุยเล่น
- 2.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 3.1 ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน ชอบการแข่งขันกับบุคคลอื่น
- 3.2 ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้เป็นความต้องการหรือปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานดีเลิศ หรือ

ประสบความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความต้องการความสำเร็จแบบนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป ซึ่งสัดส่วนของความต้องการทั้งสามประการนี้ในแต่ละคนมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Two-factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่เกิดจากการศึกษาวิจัยนานกว่า 30 ปีโดยใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) ให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรมากกว่า 200 คน บรรยายถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ (Satisfied) และที่ไม่พึงพอใจ (Dissatisfied) พบว่า ได้คำตอบที่น่าแปลกใจ คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเป็นคนละกลุ่ม โดยเชื่อว่าคนมีความสัมพันธ์กับงาน และทัศนคติของคนที่มีต่องานจะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานอยู่ในงานที่ทำ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดความพอใจในงานสูง ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน โอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสได้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับ จึงเรียกปัจจัยกลุ่มนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่ใช่งาน แต่เป็นเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกของงาน เช่น การบังคับบัญชาค่าจ้างหรือค่าตอบแทน นโยบายบริษัท เงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถ้าได้รับการตอบสนอง ก็จะช่วยป้องกันปฏิกิริยาทางลบจากผู้ใต้บังคับบัญชา เฮิร์ซเบอร์กจึงเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene or Maintenance Factors) (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท. 2551 : 102 - 103)

เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้สรุปเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้ (Herzberg. 1966 : 203 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. 2549 : 57 - 58)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work-Itself)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

1.6 การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth)

2. ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา แต่ไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงาน เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
- 2.2 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision - technical)
- 2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
- 2.5 เงินเดือน (Salary)
- 2.6 สถานภาพ (Status)
- 2.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- 2.8 ชีวิตส่วนตัว (Factor in Personal Life)

พนัก หันนาคินทร์ (2549 : 135 - 137) ได้ศึกษาแนวความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

2.8 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรม

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นสามารถกระทำได้หลายแนวทาง แต่แนวทางที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างน่าเชื่อถือ และมีการนำไปใช้เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีเนื้อหาครอบคลุมตรงตามความต้องการของบุคคล เป็นทฤษฎีที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกเอาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยทฤษฎีของ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มีปัจจัย 2 ประการที่ส่งผลให้บุคคลพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย จากการศึกษาสามารถสรุปแนวทางในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ว่ามีปัจจัยที่มีส่วน ให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้น และประสบ ผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี และเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับใน ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่มีความน่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่าย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจและภูมิใจ ในปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง การที่ครูมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและประสบความสำเร็จ และการได้รับความก้าวหน้า ในทักษะวิชาชีพ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

การวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ได้มีผู้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 100 - 102) ได้กล่าวถึงการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ว่าอาจกระทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้กันค่อนข้าง แพร่หลายในการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แบบสอบถามโดยมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วน ประเมินค่า ที่ผู้ตอบให้ตามลำดับค่าน้ำหนักของแต่ละตัวเลือกจนครบทุกตัวเลือก เครื่องมือวัด ในลักษณะนี้มีหลายแบบ ซึ่งเรียกชื่อแตกต่างกัน เช่น

1.1 ดัชนีบ่งชี้งาน (Job Descriptive Index ; JDI) เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้แพร่หลายที่สุด ประกอบด้วยคำถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงานเอง (Work Itself) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotional Opportunities) ด้านการนิเทศงาน (Supervision) และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน (People) โดยแต่ละด้านจะใช้คำคุณศัพท์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในด้านนั้นให้ผู้ตอบตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ โดยคำตอบจะบ่งบอกให้ทราบทิศทางของความพึงพอใจว่ามีมากน้อยแค่ไหน

1.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire ; MSQ) เป็นวิธีที่ให้ผู้ตอบระบุระดับของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในแต่ละด้านของงาน เพื่อใช้วัดความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่องาน เช่น ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน หรือด้านโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

1.3 แบบสอบถามความพึงพอใจค่าตอบแทน (Pay Satisfaction Questionnaire ; PSQ) เป็นแบบสอบถามที่เจาะจงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ผูกพันกับความพึงพอใจ โดยเครื่องมือ PSQ จะวัดระดับความพึงพอใจที่มีต่อแต่ละประเด็นที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน เช่น ระดับเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าตอบแทน การให้ผลประโยชน์ตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ โครงสร้าง และการบริหารระบบและเงินเดือนค่าตอบแทน เป็นต้น

2. การใช้เทคนิคกรณีเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบเขียนบรรยายถึงเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่เกิดขึ้นกับตนเองที่ทำให้เขาพอใจ หรือไม่พอใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จากนั้นผู้เชี่ยวชาญจะนำเหตุการณ์ดังกล่าวไปวิเคราะห์ ซึ่งเทคนิคนี้จะเป็นเทคนิคเชิงคุณภาพเพื่อพิจารณาความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ แต่เป็นเทคนิคที่ใช้เวลาค่อนข้างมากและผู้ตอบข้อมูลอาจจะมียุติในการตอบ หรือผู้วิเคราะห์อาจจะมียุติในการวิเคราะห์ข้อมูลก็ได้

3. การสัมภาษณ์ (Interviews) เทคนิคนี้เป็นวิธีวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยการสัมภาษณ์พูดคุยแบบสองต่อสองกับบุคลากรในองค์กรอย่างละเอียด ซึ่งข้อดี คือ จะได้ข้อมูลเชิงลึกและทราบทัศนคติที่มีต่องานมากกว่าวิธีการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นการใช้เทคนิคนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้ตอบพูดความจริง มีความซื่อสัตย์ต่อกัน และระบายความรู้สึกที่แท้จริงของตนออกมา ด้วยเหตุนี้การได้รับความร่วมมือ คือ จุดสำคัญของความสำเร็จในการเลือกใช้วิธีนี้ อีกทั้งจะต้องเลือกคำถามสัมภาษณ์อย่างรอบคอบ พร้อมทั้งมีระบบการบันทึกคำตอบที่ดี นอกจากนี้ยัง

ต้องสร้างความไว้วางใจในการไม่ระบุชื่อผู้ตอบ และไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของบุคลากรในองค์กร

จากการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่มีผู้กล่าวถึงไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปการวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ว่า เครื่องมือที่ใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เป็นระบบ มีความเที่ยงตรงแม่นยำสูง และมีความน่าเชื่อถือ ได้แก่ ลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีตัวเลือกเป็นมาตราส่วนประเมินค่า ที่ผู้ตอบให้ตามลำดับค่าน้ำหนักของแต่ละตัวเลือกจนครบทุกตัวเลือก ดังนั้นในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

แรนดอล (Randall. 1970 : 1253-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงาน โครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ และปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ทำทนาย และการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยค่าจูงใจส่งผลในด้านนโยบายเพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร และเงื่อนไขของงาน

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 32-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบไปด้วย คุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีจิตวิญญาณ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติ ไม่ใช่อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย เมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

เวลซ (Valez. 1972 : 997-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน นโยบายการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป

ควิตูกัว (Quitugua, 1975 : 1224-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินตอบแทน สถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย จากการวิจัยจึงพบว่าความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ นั้น จะมีความสัมพันธ์กับความต้องการพื้นฐาน โดยมีปัจจัยหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม และสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมทั้งการบริหารงานและการจัดการขององค์กรก็มีส่วนในการทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งสิ้น

โยชิยามา และคณะ (Yoshiyama and et al. 2002 : 1052-A) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้นำที่อยู่ในพื้นฐานความไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีให้องค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันในทุก ๆ กลุ่ม ส่วนการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารแบบอิสระและแบบยอมอยู่ใต้กฎเกณฑ์เพื่อตัดสินใจ การจัดการของผู้บริหารมีผลทางบวกมากกว่า การรับรู้ยังแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่สูงกว่ามาก

งานวิจัยในประเทศ

สุระสิทธิ์ คະลีลวัน (2551 : 106 - 121) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าครูผู้สอน

5) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 1 - 2 และ ช่วงชั้นที่ 1 - 3 ตามลำดับ 6) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 1 - 3 และ ช่วงชั้นที่ 1 - 2 ตามลำดับ 7) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพรัตน์ คำก้อน (2551 : 82 - 85) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายคุณโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อสังคมและคุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้รับบริการ คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และคุณธรรมที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง คุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้รับบริการ และด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พินิจนารถ ลำดวน (2552 : 82 - 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนองศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนองศรีอยุธยา เขต 1 รับรู้การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

และด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความศรัทธาต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญธรรม ไวยมิตร (2553 : 109 - 113) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

บุษกร วงศ์สุวรรณ (2553 : 78 - 81) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูการศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา และด้านความพึงพอใจ

ในความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจ ในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ครูการศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดยโสธร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านความพึงพอใจในความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ด้านความพึงพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ และด้านความพึงพอใจในความมั่นคงปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โยษิตา เพชรกุลกิจ (2554 : 60 - 64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมและรายด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง

รสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80 - 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยก้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยจูงใจ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ ต้องปฏิบัติตนให้คู่เป็นตัวอย่างของความดี เป็นการปฏิบัติตนหรือการประพฤติตน กริยาที่ควรประพฤติ ซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับ เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงและจัดให้มีขึ้นเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สร้างความศรัทธา เชื่อมมั่น รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น 2,350 คน ประกอบด้วยครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,058 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2556 : 1 - 8) และครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,292 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2556 : 8 - 12)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 330 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม รายละเอียดดังตาราง 1 มีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. 2550 : 264) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน
2. กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนครูของแต่ละโรงเรียน ดังนี้
 - 2.1 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 1 - 11 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 คน
 - 2.2 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 12 - 17 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 คน
 - 2.3 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 18 - 25 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน
 - 2.4 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 26 - 32 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คน
 - 2.5 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 33 - 39 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน

2.6 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 40 - 46 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน

2.7 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 90 - 96 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คน

2.8 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 118 - 124 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 17 คน

3. คัดเลือกครูของแต่ละโรงเรียนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในข้อ 2 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

(Simple Random Sampling)

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1		
1. โรงเรียนบ้านแก้ว	33	5
2. โรงเรียนบ้านคลองน้ำใส	11	1
3. โรงเรียนบ้านชำโสม	5	1
4. โรงเรียนบ้านท่าแฉลบ	6	1
5. โรงเรียนวัดเกาะขวาง	10	1
6. โรงเรียนวัดเกาะตะเคียน	10	1
7. โรงเรียนวัดเกาะโดนด	5	1
8. โรงเรียนวัดเขาน้อย	5	1
9. โรงเรียนวัดคมบาง	5	1
10. โรงเรียนวัดจันทนาราม	36	5
11. โรงเรียนวัดคอนตาล	10	1
12. โรงเรียนวัดทองทั่ว	12	2
13. โรงเรียนวัดเนินโพธิ์	5	1
14. โรงเรียนวัดเนินยาง	4	1
15. โรงเรียนวัดเนินสูง	10	1
16. โรงเรียนวัดโป่งแรด	5	1
17. โรงเรียนวัดไผ่ล้อม	24	3
18. โรงเรียนวัดพลับ	6	1
19. โรงเรียนวัดพลับปลา	30	4

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
20. โรงเรียนวัดโยชานิมิต	3	1
21. โรงเรียนวัดสิงห์	5	1
22. โรงเรียนวัดเสม็ดงาม	6	1
23. โรงเรียนวัดแสง	10	1
24. โรงเรียนวัดหนองบัว	16	2
25. โรงเรียนสฤทธิเดช	121	17
26. โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี	96	13
27. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 14	4	1
28. โรงเรียนบ้านแก่งน้อย	6	1
29. โรงเรียนบ้านเขาแก้ววิทยา	13	2
30. โรงเรียนบ้านคลองกะพง	4	1
31. โรงเรียนบ้านจ้าวหลาว	6	1
32. โรงเรียนบ้านตาเลียว	8	1
33. โรงเรียนบ้านเตาหม้อ	4	1
34. โรงเรียนบ้านท่าปก	3	1
35. โรงเรียนบ้านเนินดินแดง	10	1
36. โรงเรียนบ้านมาบโอน	3	1
37. โรงเรียนบ้านไร่เก่า	4	1
38. โรงเรียนบ้านวังปลา	4	1
39. โรงเรียนบ้านศรัทธาตะพง	3	1
40. โรงเรียนบ้านสะพานเล็ก	10	1
41. โรงเรียนบ้านสังข์ทอง	4	1
42. โรงเรียนวัดเขมหนู	3	1
43. โรงเรียนวัดโฆมง	4	1
44. โรงเรียนวัดคลองขุด	7	1
45. โรงเรียนวัดตะกาดเจ้า	7	1
46. โรงเรียนวัดท่าศาลา	4	1

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
47. โรงเรียนวัดทุ่งเบญจา	5	1
48. โรงเรียนวัดบูรพาพิทยาราม	14	2
49. โรงเรียนวัดรำพัน	16	2
50. โรงเรียนวัดสามผาน	15	2
51. โรงเรียนวัดเสม็ดโพธิ์ศรี	4	1
52. โรงเรียนวัดหนองคัน	15	2
53. โรงเรียนวัดหมูดุด	3	1
54. โรงเรียนอนุบาลบ้านหนองค้ำ	41	6
55. โรงเรียนบ้านเขามะปริง	5	1
56. โรงเรียนวัดคลองลาว	12	2
57. โรงเรียนวัดต้นกระบก	13	2
58. โรงเรียนบ้านยางระหง	3	1
59. โรงเรียนบ้านหนองหงส์	3	1
60. โรงเรียนบ้านห้วยกระเจา	15	2
61. โรงเรียนวัดโคดหอย	5	1
62. โรงเรียนวัดช้างข้าม	10	1
63. โรงเรียนท่าแกลง	7	1
64. โรงเรียนวัดนาซา	4	1
65. โรงเรียนวัดนายายอาม	5	1
66. โรงเรียนวัดโพธิ์ลังคามิตรภาพที่ 171	21	3
67. โรงเรียนวัดวังเวียน	3	1
68. โรงเรียนวัดวังหิน	4	1
69. โรงเรียนวัดสนามไชย	2	1
70. โรงเรียนวัดหนองไทร	8	1
71. โรงเรียนวัดหนองสีงา	6	1
72. โรงเรียนวัดหนองแหวน	16	2
73. โรงเรียนบ้านคลองครก	12	2

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
74. โรงเรียนบ้านโคกวัด	12	2
75. โรงเรียนบ้านช่องกะพืด	20	3
76. โรงเรียนบ้านชอยสอง	7	1
77. โรงเรียนบ้านเนินจำปา	25	3
78. โรงเรียนบ้านบ่อไฟไหม้	9	1
79. โรงเรียนบ้านประแกด	4	1
80. โรงเรียนบ้านโป่งวัว	8	1
81. โรงเรียนบ้านวังไม้แดง	18	3
82. โรงเรียนบ้านวังอีแอ่น	15	2
83. โรงเรียนบ้านหนองเจ๊กสร้อย	14	2
84. โรงเรียนบ้านหนองบัวทอง	6	1
85. โรงเรียนวัดแก่งหางแมว	11	1
86. โรงเรียนวัดขุนซ่อง	29	4
87. โรงเรียนวัดขุนซ่องสาขานบ้านโป่งเกต	6	1
88. โรงเรียนวัดเขาวงกต	7	1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2		
89. โรงเรียนวัดเกวียนหัก	9	1
90. โรงเรียนวัดตะปอนใหญ่	4	1
91. โรงเรียนวัดตะปอนน้อย	14	2
92. โรงเรียนบ้านหนองเสม็ด	10	1
93. โรงเรียนวัดวันยาวล่าง	10	1
94. โรงเรียนวัดซึ้งล่าง	6	1
95. โรงเรียนวัดซึ้งบน	4	1
96. โรงเรียนวัดอิมั้ง	10	1
97. โรงเรียนบ้านช้างข้าม	11	1
98. โรงเรียนบ้านตรอกนอง	16	2
99. โรงเรียนวัดมาบไฟ	17	2

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
100. โรงเรียนวัดเวฬุวัน	18	3
101. โรงเรียนวัดคกพรหม	21	3
102. โรงเรียนวัดสะตอน้อย	4	1
103. โรงเรียนบ้านบ่อเวฬุ	17	2
104. โรงเรียนบ้านโชคดี	9	1
105. โรงเรียนบ้านเขาทอง	16	2
106. โรงเรียนบ้านหนองระหาน	5	1
107. โรงเรียนมิตรภาพ 20	12	2
108. โรงเรียนบ้านบ่อ	9	1
109. โรงเรียนบ้านทรัพย์สินพูน	6	1
110. โรงเรียนวัดวังสรรพรส	5	1
111. โรงเรียนวัดเกาะจิก	4	1
112. โรงเรียนวัดบางชัน	6	1
113. โรงเรียนบ้านท่าหาหย่าง	4	1
114. โรงเรียนบ้านมะขาม	24	3
115. โรงเรียนวัดวังจะอ้าย	11	1
116. โรงเรียนวัดบ้านอ่าง	10	1
117. โรงเรียนวัดขนุน	11	1
118. โรงเรียนวัดทุ่งเพล	10	1
119. โรงเรียนบ้านวังตัก	5	1
120. โรงเรียนบ้านทุ่งบอน	4	1
121. โรงเรียนวัดมะทาย	6	1
122. โรงเรียนบ้านหนองสลด	19	3
123. โรงเรียนบ้านทัพนคร	5	1
124. โรงเรียนวัดโป่ง	9	1
125. โรงเรียนวัดน้ำรัก	5	1
126. โรงเรียนวัดปากน้ำ	6	1

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
127. โรงเรียนปากน้ำแหลมสิงห์	6	1
128. โรงเรียนบ้านคลองกลอย	11	1
129. โรงเรียนวัดท่าหัวแหวน	17	2
130. โรงเรียนวัดท่าเขา	4	1
131. โรงเรียนบ้านแหลมสิงห์	5	1
132. โรงเรียนวัดบางกะไชย	16	2
133. โรงเรียนวัดบางสระเก้า	16	2
134. โรงเรียนบ้านน้ำตกพลั่ว	6	1
135. โรงเรียนพลั่ว	17	2
136. โรงเรียนวัดหนองขี้ม	22	3
137. โรงเรียนบ้านอิมุย	9	1
138. โรงเรียนบ้านเกาะเปริด	6	1
139. โรงเรียนวัดเขาตาหน่วย	9	1
140. โรงเรียนบ้านคลองใหญ่	5	1
141. โรงเรียนวัดทับไทร	28	4
142. โรงเรียนวัดพังอน	15	2
143. โรงเรียนบ้านทุ่งกร่าง	9	1
144. โรงเรียนบ้านคงจิก	9	1
145. โรงเรียนบ้านทุ่งม่วง	7	1
146. โรงเรียนบ้านคลองตาก	9	1
147. โรงเรียนบ้านสามสิบพัฒนา	7	1
148. โรงเรียนบ้านใหม่	11	1
149. โรงเรียนบ้านเขาหอม	9	1
150. โรงเรียนบ้านโป่งน้ำร้อน	32	4
151. โรงเรียนบ้านทรัพย์ประเมิน	11	1
152. โรงเรียนบ้านหนองบอน	6	1
153. โรงเรียนบ้านคลองใหญ่	9	1

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
154. โรงเรียนบ้านป่าวิไล	15	2
155. โรงเรียนวัดศกกาต	7	1
156. โรงเรียนบ้านเนินดินแดง	9	1
157. โรงเรียนบ้านปิ่นหม้อ	22	3
158. โรงเรียนบ้านแหลม	10	1
159. โรงเรียนบ้านโพธิ์	10	1
160. โรงเรียนบ้านจางวาง	10	1
161. โรงเรียนบ้านนาสนาดัก	7	1
162. โรงเรียนวัดคลองบอน	10	1
163. โรงเรียนราษฎร์พัฒนาสามัคคี	11	1
164. โรงเรียนบ้านแปลง	10	1
165. โรงเรียนบ้านคลองคต	9	1
166. โรงเรียนบ้านตามูล	23	3
167. โรงเรียนสังวาลวิทย์ 6	6	1
168. โรงเรียนบ้านปะตง (อนุบาล อ.สอยดาว)	40	6
169. โรงเรียนวัดสำโรง	20	3
170. โรงเรียนบ้านสมเด็จพระยาอุปกัลป์	10	1
171. โรงเรียนบ้านตาเรือง	29	4
172. โรงเรียนบ้านกระทิงทอง	3	1
173. โรงเรียนโพนินทะ	7	1
174. โรงเรียนบ้านเขาแก้ว	10	1
175. โรงเรียนสตรีวิทยาอุปกัลป์ 2	10	1
176. โรงเรียนบ้านสวนส้ม	13	2
177. โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ	31	4
178. โรงเรียนบ้านทับช้าง	33	5
179. โรงเรียนบ้านทับสงฆ์	11	1
180. โรงเรียนบ้านโป่งเจริญชัย	10	1

ตาราง 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
181. โรงเรียนบ้านไทรงาม	11	1
182. โรงเรียน ส.ไทยเสรีอุตสาหกรรม 2	12	2
183. โรงเรียนบ้านหนองมะค่า	6	1
184. โรงเรียนบ้านซำตารี	22	3
185. โรงเรียนบ้านไผ่ล้อมสามัคคี	11	1
186. โรงเรียนวัดพลวง	11	1
187. โรงเรียนวัดกะทิง	15	2
188. โรงเรียนวัดคลองตะเคียน	10	1
189. โรงเรียนวัดคลองน้ำเป็น	10	1
190. โรงเรียนบ้านชากไทย	7	1
191. โรงเรียนบ้านเนินมะหาด	18	3
192. โรงเรียนบ้านจันทเฉลิม	39	5
193. โรงเรียนวัดตะเคียนทอง	9	1
194. โรงเรียนวัดน้ำขุ่น	16	2
195. โรงเรียนวัดคลองพลู	17	2
196. โรงเรียนวัดทุ่งกบิล	9	1
รวมทั้งสิ้น	2,350	330

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 1 ฉบับ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการสร้าง ดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

3. สร้างข้อความสำหรับนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120 ข้อความ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 100 ข้อความ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993 : 247) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อความสำหรับนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา สำนวนภาษา และความเหมาะสมในการใช้ภาษา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 220 ข้อความ

2. นำข้อความสำหรับนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 64 - 65) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้จำนวน 198 ข้อความ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ดังนี้

2.1 ข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 ข้อความ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

2.2 ข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 89 ข้อความ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

3. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 2. มาสร้างเป็นแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูในสถานศึกษา ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้จำนวน 150 ข้อความ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.87 ดังนี้

3.1 ข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 ข้อความ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.40 ถึง 0.85

3.2 ข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา จำนวน 69 ข้อความ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.45 ถึง 0.87

4. นำข้อความที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 3. มาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ๆ ละ 12 ข้อความ รวม 60 ข้อความ ประกอบด้วย

4.1.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

4.1.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

4.1.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

4.1.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.1.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

4.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 5 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อความ รวม 50 ข้อความ ประกอบด้วย

- 4.2.1 ความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน
- 4.2.2 ความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับ
- 4.2.3 ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 4.2.4 ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ
- 4.2.5 ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยและไม่ใช่กลุ่มทดลองครั้งแรก แล้วนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ 0.88 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเท่ากับ 0.86

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 330 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. วิเคราะห์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด

3. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552 : 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และสร้างสมการพยากรณ์แสดงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในรูปของทาทซุโอกะ (Tatsuoka. 1988 : 36 - 37) ดังนี้

$$Y = a + bX \quad \text{เมื่อ} \quad a = \bar{Y} + b\bar{X} \quad \text{และ} \quad b = r_{xy} \frac{s_y}{s_x}$$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
2. การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X1	แทน	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง
X2	แทน	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
X3	แทน	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
X4	แทน	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
X5	แทน	การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อสังคม
Y1	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความสำเร็จของงาน
Y2	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการได้รับการยอมรับ
Y3	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
Y4	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความรับผิดชอบ
Y5	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
X	แทน	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
Y	แทน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพหุคูณ
b	แทน	สัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการพหุคูณ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การลดหย่อนอย่างง่ายและสมการพยากรณ์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏผลดังตาราง 2 - 7

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน

ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	ระดับการปฏิบัติ (n = 330)			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.10	0.35	มาก	4
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.11	0.33	มาก	2
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.15	0.33	มาก	1
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.09	0.31	มาก	5
5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.11	0.30	มาก	2
รวม	4.12	0.26		

จากตาราง 2 แสดงว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ	4.18	0.65	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	4.27	0.66	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา	4.15	0.69	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	4.15	0.67	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารจัดการ	4.07	0.70	มาก	9
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.09	0.66	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทุกประเภท	4.11	0.68	มาก	6

ตาราง 3 (ต่อ)

ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมด้วยความเลื่อมใสและมีศักดิ์ศรี	4.03	0.67	มาก	10
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใฝ่รู้หมั่นศึกษาหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ	4.17	0.67	มาก	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาชื่อเสียงอย่างเคร่งครัดไม่ประพฤติตนให้เกิดความเสื่อมเสีย	4.03	0.71	มาก	10
11. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษา และมีท่าทางบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี	4.01	0.73	มาก	12
12. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ด้านวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ	4.09	0.64	มาก	7
รวม	4.10	0.35	มาก	

จากตาราง 3 แสดงว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.27$) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ ($\bar{X} = 4.18$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความใฝ่รู้หมั่นศึกษาหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษา และมีท่าทางบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.01$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายันทรบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ		n = 330			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมและศรัทธา ในคุณค่าของวิชาชีพ	4.23	0.64	มาก	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาชื่อเสียงและปกป้อง ศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	4.28	0.60	มาก	1
3.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้	4.13	0.69	มาก	4
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และ แบบแผนของทางราชการ	3.98	0.70	มาก	12
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ	4.12	0.66	มาก	5
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาครูและบุคลากร	4.11	0.68	มาก	7
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรม ด้านการพัฒนาครู และด้านกระบวนการเรียน การสอน	4.05	0.73	มาก	10
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรม ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.03	0.69	มาก	11
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้ทำการวิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ	4.12	0.70	มาก	5
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	4.11	0.68	มาก	7

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
11. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.68	มาก	9
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	4.14	0.66	มาก	3
รวม	4.11	0.33	มาก	

จากตาราง 4 แสดงว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษารักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.28$) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.23$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานหรือให้บริการ อย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน ของศิษย์และผู้รับบริการ	4.15	0.71	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน เพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส	4.17	0.68	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	4.14	0.65	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ของศิษย์และผู้รับบริการ	4.15	0.66	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ศิษย์และ ผู้รับบริการมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน	4.08	0.65	มาก	9
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจ อย่างกัลยาณมิตรแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ	4.19	0.64	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ	4.19	0.63	มาก	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสวงหารายได้หรือ ผลประโยชน์จากศิษย์และผู้รับบริการ	4.32	0.62	มาก	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่ ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการ โดยเท่าเทียมกัน	4.07	0.70	มาก	11
10. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นประชาธิปไตยแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ	4.07	0.74	มาก	11

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
11. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามความก้าวหน้า และแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ของศิษย์และผู้รับบริการ	4.15	0.67	มาก	5
12. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.08	0.62	มาก	9
รวม	4.15	0.33	มาก	

จากตาราง 5 แสดงว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสวงหารายได้หรือผลประโยชน์ จากศิษย์และผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจ อย่างกัลยาณมิตรแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่ ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการ โดยเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นประชาธิปไตยแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยรวมและ เป็นรายชื่อ

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อเพื่อนครู	4.11	0.71	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ ของเพื่อนครู	4.05	0.67	มาก	9
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาเพื่อนครูให้เป็นผู้ นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา	4.05	0.68	มาก	9
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการ พิจารณาผลงานของเพื่อนครู	4.07	0.67	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เพื่อนครูมีความ สามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนา การศึกษา	4.22	0.67	มาก	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของเพื่อนครู	4.23	0.65	มาก	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็น ผู้ชี้แนะหรือแนะนำที่ดีเมื่อเพื่อนครูกระทำในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง	4.02	0.75	มาก	12
8. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่พุดจาหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหา หรือข้อบกพร่อง ต่อเพื่อนครู	4.07	0.68	มาก	6
9. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มในการจัดตั้งกองทุนเพื่อ ช่วยเหลือเพื่อนครู เมื่อเดือดร้อนด้วยความเต็มใจ	4.09	0.72	มาก	5
10. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ แก่เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ	4.03	0.68	มาก	11

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
11. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนครู ในทางลบ	4.10	0.68	มาก	4
12. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือเพื่อนครูเมื่อเกิด ปัญหาอย่างมีความเป็นธรรม	4.07	0.69	มาก	6
รวม	4.09	0.31	มาก	

จากตาราง 6 แสดงว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.23$) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เพื่อนครูมีความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) และผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน เป็นผู้นำและเป็นผู้ชี้แนะหรือแนะนำที่ดีเมื่อเพื่อนครูกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษายันทรบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.06	0.68	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ ในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน	4.04	0.68	มาก	10
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัด กิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน	4.04	0.68	มาก	10
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ	3.98	0.67	มาก	12
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้โรงเรียนและ ชุมชนเป็นศูนย์กลางในการอนุรักษ์และพัฒนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.06	0.67	มาก	8
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วมในการจัด ภูมิทัศน์ของสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.10	0.68	มาก	7
7. ผู้บริหารสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมที่ดีงาม มาใช้ในกิจกรรมการเรียน การสอน	4.14	0.61	มาก	3
8. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนา และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชน	4.13	0.66	มาก	5
9. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่ลำเอียงฝักใฝ่ฝ่ายใด	4.34	0.62	มาก	1
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำ ทางศาสนาในชุมชน	4.14	0.68	มาก	3
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำ ส่วนท้องถิ่น	4.13	0.69	มาก	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน	4.22	0.69	มาก	2
รวม	4.11	0.30	มาก	

จากตาราง 7 แสดงว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่ลำเอียง ฝักใฝ่ฝ่ายใด ($\bar{X} = 4.34$) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ($\bar{X} = 4.22$) ผู้บริหารสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่ดีงาม มาใช้ในกิจกรรม การเรียนการสอน และผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำทางศาสนาในชุมชน ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.98$)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปรากฏดังตาราง 8 - 13

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.13	0.36	มาก	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.10	0.35	มาก	5
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.35	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.14	0.33	มาก	2
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.15	0.34	มาก	1
รวม	4.14	0.29	มาก	

จากตาราง 8 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.15$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.14$) ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผลงานของท่านสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.18	0.65	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ล่วงได้ด้วยดี	4.27	0.66	มาก	1
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ	4.15	0.69	มาก	4
4. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจต่อผลงานของท่านที่ประสบความสำเร็จ	4.15	0.67	มาก	4
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.70	มาก	8
6. ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน	4.09	0.66	มาก	7
7. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยอาศัยวิจารณญาณและใช้หลักเหตุผล	4.11	0.68	มาก	6
8. ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับปฏิบัติงานได้เต็มที่	4.03	0.67	มาก	9
9. การปฏิบัติงานของท่านทุกครั้งได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ	4.17	0.67	มาก	3
10. งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน	4.03	0.71	มาก	9
รวม	4.13	0.36	มาก	

จากตาราง 9 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านสามารถ

ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง ได้ด้วยดี ($\bar{X} = 4.27$) ผลงานของท่านสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.18$) และการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้งได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับปฏิบัติงาน ได้เต็มที่ และงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ			
	n = 330			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน	4.01	0.73	มาก	9
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.09	0.64	มาก	6
3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.23	0.64	มาก	2
4. ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชย และการแสดงความยินดีจากการปฏิบัติงาน	4.28	0.60	มาก	1
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ	4.13	0.69	มาก	3
6. ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชน	3.98	0.70	มาก	10
7. ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น	4.12	0.66	มาก	4
8. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับในสังคม	4.11	0.68	มาก	5
9. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตามบุคคลอื่น	4.05	0.73	มาก	7

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.03	0.69	มาก	8
รวม	4.10	0.35	มาก	

จากตาราง 10 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชย และการแสดงความยินดีจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$) ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.23$) และท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ ($\bar{X} = 4.13$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชน ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. งานที่ท่านทำอยู่มีแนวปฏิบัติหลากหลาย น่าสนใจ	4.12	0.70	มาก	7
2. งานที่ท่านอยู่เปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่	4.11	0.68	มาก	8
3. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน	4.06	0.68	มาก	10

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
4. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน	4.14	0.66	มาก	5
5. งานที่ท่านทำมีความชัดเจนบอกให้รู้ว่า จะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร	4.15	0.71	มาก	3
6. ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานอย่างเต็มความสามารถ	4.17	0.68	มาก	2
7. งานที่ท่านได้รับมอบหมายได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	4.14	0.65	มาก	5
8. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในการทำงาน	4.15	0.66	มาก	3
9. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.08	0.65	มาก	9
10. งานที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร	4.19	0.64	มาก	1
รวม	4.13	0.35	มาก	

จากตาราง 11 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.19$) ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.17$) งานที่ท่านทำมีความชัดเจนบอกให้รู้ว่า จะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร และท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายันทรบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความเสมอภาค	4.19	0.60	มาก	2
2. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.22	0.61	มาก	1
3. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	4.17	0.65	มาก	4
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.02	0.60	มาก	10
5. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความวิริยะอุตสาหะ	4.15	0.65	มาก	5
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	4.15	0.65	มาก	5
7. ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.63	มาก	3
8. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายสำเร็จ	4.13	0.62	มาก	8
9. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถจนเสร็จสิ้นภารกิจ	4.03	0.69	มาก	9
10. ท่านมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน	4.14	0.64	มาก	7
รวม	4.14	0.33	มาก	

จากตาราง 12 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายันทรบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีอิสระ

ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$) ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.19$) และท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.18$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุดคือปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.19	0.63	มาก	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน	4.32	0.62	มาก	1
3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	4.07	0.70	มาก	9
4. งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.07	0.74	มาก	9
5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการทำงานที่รับผิดชอบ	4.15	0.67	มาก	5
6. ความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้	4.17	0.68	มาก	4
7. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การปรับปรุงตำแหน่ง ให้ดีขึ้น	4.14	0.65	มาก	7
8. ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.15	0.66	มาก	5
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้	4.08	0.65	มาก	8

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	ระดับความพึงพอใจ			
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
10. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.19	0.64	มาก	2
รวม	4.15	0.34	มาก	

จากตาราง 13 แสดงว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$) ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และงานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.07$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดบุรีรัมย์ ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดบุรีรัมย์ โดยรวมและเป็นรายด้าน

การปฏิบัติ ความพึงพอใจ	X1	X2	X3	X4	X5	รวม	p
	(r)	(r)	(r)	(r)	(r)	(r)	
Y1	0.96**	0.66**	0.62**	0.76**	0.76**	0.72**	.00
Y2	0.69**	0.91**	0.61**	0.67**	0.90**	0.79**	.00
Y3	0.53**	0.75**	0.80**	0.79**	0.60**	0.79**	.00
Y4	0.75**	0.63**	0.85**	0.68**	0.66**	0.83**	.00
Y5	0.65**	0.53**	0.97**	0.65**	0.83**	0.85**	.00
รวม	0.81**	0.80**	0.90**	0.68**	0.73**	0.93**	.00

** p < .01

จากตาราง 14 แสดงว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเองกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับการได้รับการยอมรับ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. จรรยาบรรณต่อตนเองกับความรับผิดชอบ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับ

ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จรรยาบรรณต่อสังคมกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อสังคมกับการได้รับการยอมรับ และจรรยาบรรณต่อสังคมกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. จรรยาบรรณต่อตนเองกับการได้รับการยอมรับ จรรยาบรรณต่อตนเองกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จรรยาบรรณต่อตนเองกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับความรับผิดชอบ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับการได้รับการยอมรับ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับการได้รับการยอมรับ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับความรับผิดชอบ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง จรรยาบรรณต่อสังคมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และจรรยาบรรณต่อสังคมกับความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายและสมการพยากรณ์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$Y = 8.27 + 1.04X$$

จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเปลี่ยนไป 1.04 หน่วย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวนทั้งสิ้น 2,350 คน ประกอบด้วยครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 1,058 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2556 : 1 - 8) และครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 1,292 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. 2556 : 8 - 12)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 330 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่ม

แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม มีขั้นตอนในการสุ่ม ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ. 2550 : 264) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 330 คน

2.2 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนครูของแต่ละโรงเรียน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 1 - 11 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 คน

2.2.2 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 12 - 17 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 คน

2.2.3 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 18 - 25 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน

2.2.4 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 26 - 32 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คน

2.2.5 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 33 - 39 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน

2.2.6 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 40 - 46 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน

2.2.7 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 90 - 96 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คน

2.2.8 โรงเรียนที่มีครูจำนวน 118 - 124 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 17 คน

2.3 คัดเลือกครูของแต่ละโรงเรียนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในข้อ 2 ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert. 1993 : 247)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert. 1993 : 247)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 330 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ วิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression) และสร้างสมการพยากรณ์ แสดงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในรูป $Y = a + bX$

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านจรรยาบรรณต่อ

ผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ พบว่า

ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ และผู้บริหารสถานศึกษามีความใฝ่รู้หมั่นศึกษาหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษา และมีท่าท่างบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษารักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสวงหารายได้หรือผลประโยชน์จากศิษย์และผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่ ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการ โดยเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นประชาธิปไตยแก่ศิษย์และผู้รับบริการ

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เพื่อนครูมีความสามัคคี และร่วมกันปรึกษากำลังในการพัฒนาการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อเพื่อนครู ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นผู้ชี้แนะหรือแนะนำที่ดีเมื่อเพื่อนครูกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่ลำเอียง ฝักใฝ่ฝ่ายใด ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่ดีงาม มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำทางศาสนาในชุมชน ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของของผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อ พบว่า

ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผลงานของท่านสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และการปฏิบัติงานของท่านทุกครั้งได้รับคำยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับปฏิบัติงานได้เต็มที่ และงานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน

ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชย และการแสดงความยินดีจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานอย่างเต็มความสามารถ งานที่ท่านทำมีความชัดเจนบอกให้รู้ว่า จะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร และท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความเสมอภาค และท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยรวมและเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับต่ำสุด คือ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และงานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

3.1 จรรยาบรรณต่อตนเองกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับการได้รับการยอมรับ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จรรยาบรรณต่อตนเองกับความรับผิดชอบ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับความรับผิดชอบ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จรรยาบรรณต่อสังคมกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อสังคมกับการได้รับการยอมรับ และจรรยาบรรณต่อสังคมกับความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 จรรยาบรรณต่อตนเองกับการได้รับการยอมรับ จรรยาบรรณต่อตนเองกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จรรยาบรรณต่อตนเองกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับความรับผิดชอบ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพกับความก้าวหน้าในตำแหน่ง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับความสำเร็จของงาน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการกับการได้รับการยอมรับ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับการได้รับการยอมรับ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับความรับผิดชอบ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพกับความก้าวหน้า

ในตำแหน่ง จรรยาบรรณต่อสังคมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และจรรยาบรรณต่อสังคมกับความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี ดังสมการพยากรณ์ คือ $Y = 8.27 + 1.04X$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะในยุคปัจจุบันผู้บริหารยุคใหม่ต้องได้รับการอบรมพัฒนาในด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนมีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คอยดูแลตรวจสอบ กำกับติดตาม ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ มีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติตน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรีต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับที่คุรุสภากำหนดอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัตน์ คำก้อน (2551 : 82 - 85) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายคุณ โท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 พบว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของโยษิตา เพชรกุลกิจ (2554 : 60 - 64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะครูในยุคปัจจุบันได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความสามารถ ได้ปฏิบัติงานตามที่ชอบ เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับ ได้รับการส่งเสริมวิทยฐานะ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง

ได้ก้าวหน้า ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทสำคัญ ทำให้ครูมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษกร วงศ์สุวรรณ (2553 : 78 - 81) ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดยโสธร พบว่า ครูการศึกษาออกโรงเรียน จังหวัดยโสธรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสริน กิติเกียรติศักดิ์ (2554 : 80 - 83) ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย จังหวัดชลบุรี ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีมีการปฏิบัติตามแบบแผนมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้มีบาร์มีเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาของผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุระสิทธิ์ คะสีล้วน (2551 : 106 - 121) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมกับปฏิบัติตาม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี ดังสมการพยากรณ์ คือ $Y = 8.27 + 1.04X$ หมายความว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปลี่ยนไป 1 หน่วย ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเปลี่ยนไป 1.04 หน่วย ในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าจากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ซึ่งหมายความว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษามีการแปรผันตรงกับ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจนารถ ลำควน (2552 : 82 - 83) ได้ ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง ให้คำแนะนำและคำปรึกษาที่ถูกต้อง มีเหตุผล หลีกเลี่ยงการตำหนิ แต่ไม่ละเลยจนก่อให้เกิดความเสียหายในการบริหารงานของสถานศึกษา
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูได้รับการยอมรับ โดยการให้ ความไว้วางใจครู ยอมรับในความรู้ความสามารถ ขกย่อง ชมเชย และแสดงความยินดีจากการปฏิบัติงาน มอบหมายให้ครูปฏิบัติงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ และส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษา ได้เป็นกรรมการและเข้าร่วมปฏิบัติงานต่างๆ ทั้งภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น เพื่อส่งเสริม ให้ครูได้รับการยอมรับและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในด้านอื่น



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

“ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548,”

(5 กันยายน 2548). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง. หน้า 44 - 46.

“ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550,”

(27 เมษายน 2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนพิเศษ 51 ง. หน้า 42 - 47.

จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2552). **ความเป็นครู**. ภูเก็ต : สถาบันราชภัฏภูเก็ต.

นคร พันธุ์ณรงค์. (2550). **การเตรียมความพร้อมของครูผู้สอนสู่การปฏิรูปการศึกษาปี 2545**. กรุงเทพฯ : โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2549). **พัฒนาบุคลากรผู้นำและนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม ไวยมิตร. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บุษกร วงศ์สุวรรณ. (2553). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ปริญญา สัตยธรรม. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทวาย เอช เอส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาระบบการ มนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พนัส หันนาคินทร์. (2549). **การบริหารบุคลากรในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ศ.

- พรพิมล ดีวัน. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สายบริหารและธุรการในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ ศษ.
ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). (2548). พุทธธรรม กฎธรรมชาติดและคุณค่าสำหรับชีวิต.
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุภาพใจ.
- พระเมธีธรรมาภรณ์. (2548). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พัชสิริ ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : แมคกรอ-ฮิล.
- พิชัย ไชยสงคราม. (2546). ความเป็นครู. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พินิจนารถ ลำควน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิภพ วังเงิน. (2548). จริยธรรมวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- ไพรัตน์ คำก้อน. (2551). คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายคุณโทษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- โยมิตา เพชรกุลกิจ. (2554). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รสริน กิติเกียรติศักดิ์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเครือมารีวิทย
จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, สุภมาส อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2550). สถิติสำหรับการ วิจัย
และ เทคนิคการใช้ SPSS. กรุงเทพฯ : มิสชั่น มีเดีย.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- สมคิด บางโม. (2549). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิทย์การพิมพ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (2556). **ข้อมูลนักเรียนและสถานศึกษาในเขตพื้นที่บริการ**. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. (2556). **จำนวนนักเรียน แยกชั้น เพศ ห้องเรียน ปีการศึกษา**. จันทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ภาพรวมจรรยาบรรณวิชาชีพในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2554 - 2559**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2548). **ครูแห่งชาติของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุระสิทธิ์ คะสีล้วน. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัมพวัน ประเสริฐภักดี. (2549). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Davis, K. and Newstrom, W.J. (1985). **Human Behavior at work : Organizational Behavior**. New York : McGraw Hill.
- _____. (2005). **Human Behavior (Commonwealth of Thennorthern Mariana Island)**. New York : McGraw Hill.
- French, W.D. (1994). **Human Resources Management**. 3 rd ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of education**. New York : McGraw-Hill Book.
- Kotler, P. (2000). **Marketing Management**. New Jersey : Prentice Hall.
- Likert, R. (1993). **A Technique for the Measurement of Attitude**. Chicago : Rand Mc Nally.

- Magnuson, W.G. (1971). "The Characteristics of Successful School Business Managers,"
Dissertation Abstracts International. 38 (1) : 32-A.
- Mcgregor, D. (1996). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill.
- Quitugua, F.J. (1975). "An Investigation of Factors Which Effect Teacher Satisfaction and
Tenure," **Dissertation Abstracts International**. 36 (2) : 1224-A.
- Randall, C.M. (June 1970). "Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher
Educational Ptogrades," **Dissertation Abstracts International**. 30 (12) : 1253-A.
- Smith, H. C. (1995). **Psychology of Industrial Behavior**. New York : McGraw-Hill.
- Tatsuoka, M. M. (1988). **Multivariate Analysis**. New York : Macmillan.
- Valez, G.V. (1972). "A Study of Faculty Satisfaction Dissatis Faction with the Intrinsic and
Extrinsic Job Factors in Columbia University," **Dissertation Abstracts
International**. 33 (3) : 997-A.
- Wagner, J.A. (1992). **Management of Organizational Behavior**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Yoshiyama, N. and et al. (2002). "The Perception of Leadership Based on the Differences of
Subordination Commitment to their Organization," **Dissertation Abstracts
International**. 32 (4) : 1052-A.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ว่าที่ร้อยตรี ดนัย คำพระ
ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านจันทเฉลิม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2
2. นายประวีร์ บรรจงการ
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตะเคียนทอง (เพชรโรปลัมภ์)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2
3. นางสาววันเพ็ญ จันทร์ภิรมย์
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบางสระเก้า (พิสิฐวิทยาการ)
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2
4. นางสุดาพร พาภักดี
ผู้อำนวยการ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 48
จังหวัดจันทบุรี
สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
5. นายพิทักษ์ แดงสกุล
รองผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดขุนช่อง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดนัย คำพระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงการวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางมนัสนันท์ เกิดเอี่ยม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี ดร.นริศ สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.ภูซงค์ บุญอุทัย เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาววันเพ็ญ จันทร์ภิรมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางมนัสนันท์ เกิดเอี่ยม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี ดร.นริศ สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.ภูชงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยันต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๓-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวพร พากักดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางมนต์สนันท์ เกิดเอี่ยม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี ดร.นริศ สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.ภูชงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายพิทักษ์ แดงสกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและเค้าโครงวิจัยโดยย่อ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางมนัสนันท์ เกิดเอี่ยม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี ดร.นริศ สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.ภูชงค์ บุญอุทัย เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยันต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศร ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางมนต์สนันท์ เกิดเอี่ยม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี ดร.นริศ สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.ภูซงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในกรณีนี้นักศึกษาขอแนบแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยนต์ ประดิษฐศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางมนัสนันท์ เกิดเอี่ยม นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมี ดร.นริศ สวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษา และ ดร.ภูซงค์ บุญอภัย เป็นกรรมการที่ปรึกษา ในการนี้จำเป็นต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

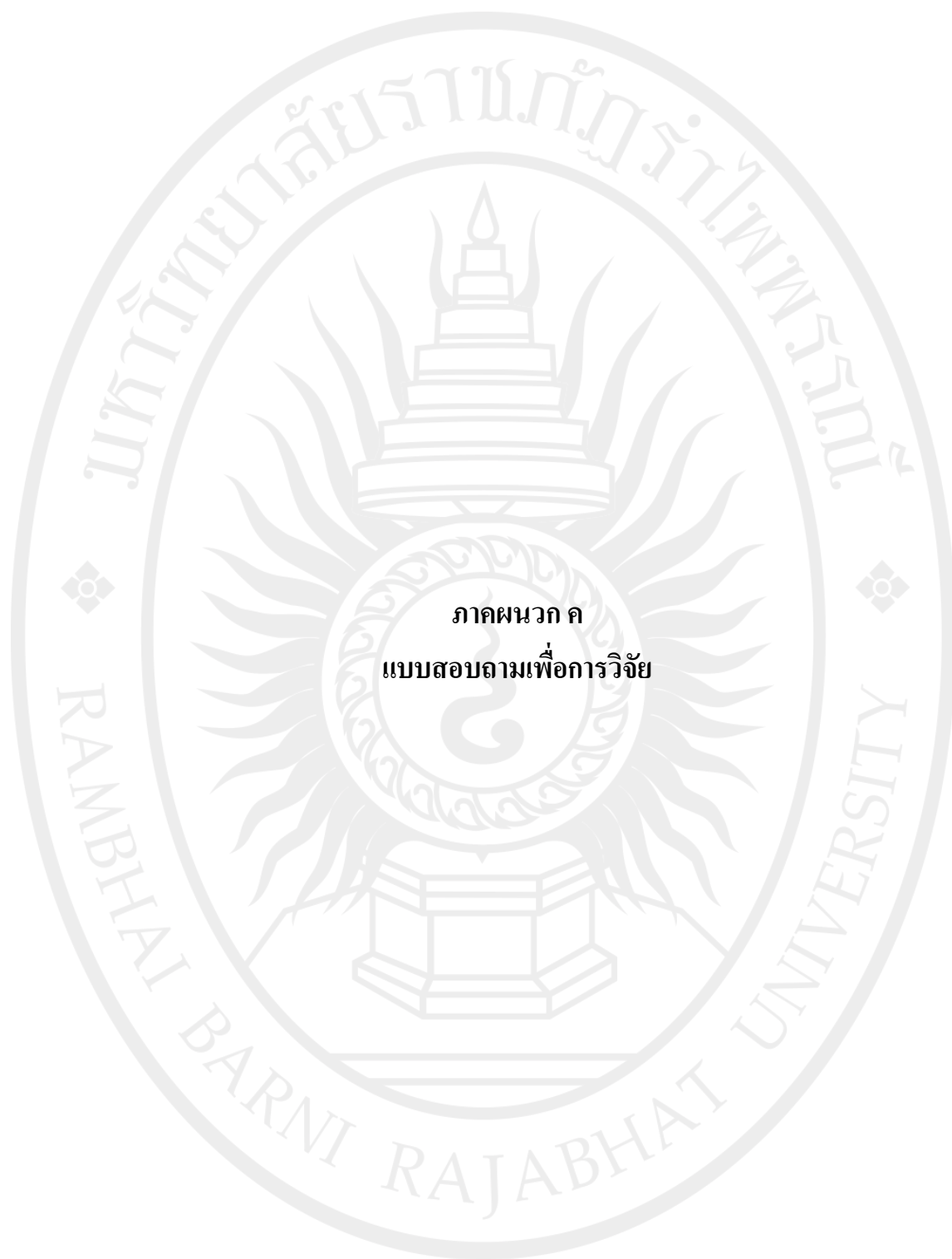
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๓๕๓๑ ๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐-๓๕๔๗-๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการองค์การให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

กรุณาอ่านและตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเท่านั้นที่จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง คำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และการแปรผลการวิจัยจะเป็นในรูปส่วนรวม ไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางมนัสนันท์ เกิดเอี่ยม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับน้อยที่สุด

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
0. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม	✓					

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมากที่สุด แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรมในระดับมากที่สุด

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
จรรยาบรรณต่อตนเอง						
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ						
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ อยู่เสมอ						
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา						
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ และความคิดในวิชาชีพ จนเป็นที่ยอมรับ						
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารจัดการ						
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต						
7. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทุกประเภท						
8. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของชุมชน และสังคมด้วยความเลื่อมใส และมีศักดิ์ศรี						
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใฝ่รู้หมั่นศึกษาหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอ						
10. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาชื่อเสียงอย่างเคร่งครัด ไม่ประพฤติตนให้เกิดความเสื่อมเสีย						
11. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษา และมีท่าทางบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี						

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ						
12. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ ด้านวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อยู่เสมอ						
13. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมและ ศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ						
14. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาชื่อเสียงและปกป้อง ศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ						
15. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้						
16. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ						
17. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ						
18. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาครูและบุคลากร						
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรม ด้านการพัฒนาครู และด้านกระบวนการเรียน การสอน						
20. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรม ด้านการบริหารสถานศึกษา						
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้ทำการวิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ						
22. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์						

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
23. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ						
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ						
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ						
25. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานหรือให้บริการ อย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน ของศิษย์ผู้รับบริการ						
26. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน เพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส						
27. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึด หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี						
28. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น อย่างมีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ						
29. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ศิษย์และ ผู้รับบริการมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน						
30. ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่อง ชมเชย และ ให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตรแก่ศิษย์ และ ผู้รับบริการ						
31. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ						
32. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสวงหารายได้ หรือผลประโยชน์จากศิษย์และผู้รับบริการ						
33. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรักความเมตตา และเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการ โดยเท่าเทียมกัน						

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
34. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความคิด สร้างสรรค์และความเป็นประชาธิปไตยแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ						
35. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามความก้าวหน้า และ แก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ของศิษย์และผู้รับบริการ						
36. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ศิษย์และ ผู้รับบริการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา						
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ						
37. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ในการ บริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อเพื่อนครู						
38. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิ ของเพื่อนครู						
39. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาเพื่อนครูให้เป็นผู้ นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา						
40. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการ พิจารณาผลงานของเพื่อนครู						
41. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เพื่อนครู มีความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลัง ในการพัฒนาการศึกษา						
42. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเพื่อนครู						
43. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นผู้ นำและผู้ชี้แนะ หรือแนะนำที่ดีเมื่อเพื่อนครูกระทำ ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง						
44. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่พุดจาหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหา หรือข้อบกพร่อง ต่อเพื่อนครู						

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
45. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มในการจัดตั้งกองทุน เพื่อช่วยเหลือเพื่อนครู เมื่อเดือดร้อน ด้วยความเต็มใจ						
46. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ แก่เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ						
47. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนครู ในทางลบ						
48. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือเพื่อนครูเมื่อเกิด ปัญหาอย่างมีความเป็นธรรม						
จรรยาบรรณต่อสังคม						
49. ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่น สนับสนุน และ ส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข						
50. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ ในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน						
51. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน						
52. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนา เศรษฐกิจ						
53. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้โรงเรียนและ ชุมชนเป็นศูนย์กลางในการอนุรักษ์และพัฒนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น						
54. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วม ในการจัดภูมิทัศน์ของสถานศึกษาทั้งในและนอก สถานศึกษา						

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
55. ผู้บริหารสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมที่ดีงาม มาใช้ในกิจกรรมการเรียน การสอน						
56. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนา และปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในชุมชน						
57. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่ลำเอียงฝักใฝ่ฝ่ายใด						
58. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำ ทางศาสนาในชุมชน						
59. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำ ส่วนท้องถิ่น						
60. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดี กับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน						

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก
- 3 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
0. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	✓					

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องมากที่สุด แสดงว่าท่านมีความเห็นว่าท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในระดับมากที่สุด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านความสำเร็จของงาน						
1. ผลงานของท่านสำเร็จตามวัตถุประสงค์						
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี						
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ						
4. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจต่อผลงานของท่านที่ประสบความสำเร็จ						
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ						
6. ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน						
7. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยอาศัยวิจารณ์ญาณ และใช้หลักเหตุผล						
8. ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับปฏิบัติงานได้เต็มที่						
9. การปฏิบัติงานของท่านทุกครั้งได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ						
10. งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน						
ด้านการได้รับการยอมรับ						
11. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน						
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน						
13. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง						

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
14. ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชย และการแสดงความยินดีจากการปฏิบัติงาน						
15. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานประจำ						
16. ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชน						
17. ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่น						
18. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับในสังคม						
19. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสเป็นคนที่มีความสำคัญในสายตาคณะคนอื่น						
20. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน						
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
21. งานที่ท่านทำอยู่มีแนวปฏิบัติหลากหลาย น่าสนใจ						
22. งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่						
23. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทายและจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน						
24. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน						
25. งานที่ท่านทำมีความชัดเจนบอกให้รู้ว่า จะทำอะไร และดำเนินการอย่างไร						
26. ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานอย่างเต็มความสามารถ						

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
27. งานที่ท่านได้รับมอบหมายได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่						
28. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ในการทำงาน						
29. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน						
30. งานที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร						
ด้านความรับผิดชอบ						
31. ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบด้วยความเสมอภาค						
32. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน						
33. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างเต็มที่						
34. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม						
35. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วย ความวิริยะอุตสาหะ						
36. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด						
37. ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย						
38. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ หรือ ได้รับ มอบหมายสำเร็จ						
39. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถจนเสร็จสิ้นภารกิจ						
40. ท่านมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน						

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
41. ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						
42. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน						
43. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีกระบวนการ พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม						
44. งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
45. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการทำงาน ที่รับผิดชอบ						
46. ความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ อยู่ขณะนี้						
47. ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง การปรับปรุง ตำแหน่งให้ดีขึ้น						
48. ท่านมีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						
49. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งได้						
50. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						



ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง								
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเอง ให้สามารถใช้นวัตกรรม และ เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ และความคิดในวิชาชีพ จนเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการบริหารจัดการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขทุกประเภท	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
8. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติดน เป็นที่ยอมรับของชุมชน และ สังคมด้วยความเต็มใจและมี ศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความใฝ่รู้ หมั่นศึกษาหาความรู้ความ ชำนาญอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารสถานศึกษารักษา ชื่อเสียงอย่างเคร่งครัดไม่ ประพฤติดนให้เกิด ความเสื่อมเสีย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษา และมีท่าทางบุคลิกภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ข่าวสาร เหตุการณ์ด้านวิชาการ เศรษฐกิจสังคมและการเมือง อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ								
13. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความ ชื่นชม และศรัทธาในคุณค่า ของวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. ผู้บริหารสถานศึกษารักษา ชื่อเสียง และปกป้องศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
15. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาครู และด้านกระบวนการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากร ได้ทำการวิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
23. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วม กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ								
25. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงาน หรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน ของศิษย์และผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม ให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้อง สิทธิเด็ก เยาวชน และ ผู้ด้อยโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงาน โดยยึดหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟัง ความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ของศิษย์และผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ศิษย์และผู้รับบริการ มีส่วนร่วม วางแผน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
30. ผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจ อย่างกล้าหาญมิตรแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ศิษย์ และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วม ในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสวงหา รายได้หรือผลประโยชน์จาก ศิษย์และผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
33. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่ ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการ โดยเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ และความ เป็นประชาธิปไตยแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. ผู้บริหารสถานศึกษาติดตาม ความก้าวหน้า และแก้ปัญหา ในด้านต่าง ๆ ของศิษย์และ ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
36. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ศิษย์และผู้รับบริการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ								
37. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาเพื่อนครูให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เพื่อนครูมีความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นผู้นำ และเป็นผู้ชี้แนะหรือแนะนำที่ดีเมื่อเพื่อนครูกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
44. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่พุดจาหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหา หรือข้อบกพร่องต่อเพื่อนครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มในการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือเพื่อนครู เมื่อเดือดร้อนด้วยความเต็มใจ	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
46. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ แก่เพื่อนครูด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนครูในทางลบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
48. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือเพื่อนครูเมื่อเกิดปัญหาอย่างมีความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม								
49. ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นสนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
51. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้โรงเรียนและชุมชนเป็นศูนย์กลางในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วมในการจัดภูมิทัศน์ของสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55. ผู้บริหารสถานศึกษานำภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่ดีงามมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่ลำเอียงฝักใฝ่ฝ่ายใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำทางศาสนาในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 15 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
59. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำ ส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านความสำเร็จของงาน								
1. ผลงานของท่านสำเร็จตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. เพื่อนร่วมงานให้ความสนใจต่อผลงานของท่านที่ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ท่านรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยอาศัยวิจารณ์และใช้หลักเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับปฏิบัติงานได้เต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. การปฏิบัติงานของท่านทุกครั้งได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
10. งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งผลถึง ความสำเร็จและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการได้รับการยอมรับ								
11. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13. ท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้ปกครองหรือบุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14. ท่านได้รับคำยกย่อง ชมเชย และการแสดงความยินดี จากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15. ท่านได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่สำคัญนอกเหนือจาก งานประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16. ท่านได้รับความไว้วางใจและ ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ ต่าง ๆ ของหน่วยงานและชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17. ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วม ปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใน หน่วยงานและหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มี เกียรติ ได้รับการยอมรับ ในสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
19. งานที่ท่านทำอยู่ทำให้ท่าน มีโอกาเป็นคนที่มีความสำคัญ ในสายตาคณะคนอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ								
21. งานที่ท่านทำอยู่มีแนวปฏิบัติ หลากหลาย น่าสนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22. งานที่ท่านทำอยู่เปิด โอกาสให้ท่าน พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23. งานที่ท่านทำอยู่มีความท้าทาย และจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25. งานที่ท่านทำมีความชัดเจน บอกให้รู้ว่าจะทำอะไร และ ดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26. ท่านมีเสรีภาพและโอกาสในการ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน อย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและ ปลอดภัยในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
29. งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30. งานที่ท่านทำเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความรับผิดชอบ								
31. ผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33. ท่านสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความวิริยะอุตสาหะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37. ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38. ท่านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
39. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถจนเสร็จสิ้นภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40. ท่านมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง								
41. ท่านมีโอกาสดำเนินการในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม และหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีกระบวนการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44. งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45. ท่านมีโอกาสดำเนินการในวิชาชีพด้วยการงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
46. ความก้าวหน้าของตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ขณะนี้	+1	0	+1	+1	+0	3	0.60	ใช้ได้
47. ท่านมีโอกาสดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
48. ท่านมีโอกาสดำเนินการประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

รายการข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
49. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถ สร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50. ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความ เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง		ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	
1.	0.44	25.	0.75
2.	0.68	26.	0.48
3.	0.50	27.	0.50
4.	0.57	28.	0.64
5.	0.43	29.	0.57
6.	0.57	30.	0.54
7.	0.40	31.	0.44
8.	0.59	32.	0.68
9.	0.65	33.	0.50
10.	0.54	34.	0.57
11.	0.72	35.	0.43
12.	0.55	36.	0.57
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ		ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	
13.	0.57	37.	0.40
14.	0.52	38.	0.59
15.	0.85	39.	0.65
16.	0.45	40.	0.54
17.	0.62	41.	0.72
18.	0.65	42.	0.55
19.	0.49	43.	0.57
20.	0.61	44.	0.52
21.	0.62	45.	0.85
22.	0.66	46.	0.45

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
23.	0.54	47.	0.62
24.	0.59	48.	0.65
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม			
49.	0.49	55.	0.75
50.	0.61	56.	0.48
51.	0.62	57.	0.50
52.	0.66	58.	0.64
53.	0.54	59.	0.57
54.	0.59	60.	0.54

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.85

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.88

ตาราง 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความสำเร็จของงาน		ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
1.	0.47	21.	0.45
2.	0.52	22.	0.62
3.	0.49	23.	0.53
4.	0.52	24.	0.64
5.	0.53	25.	0.75
6.	0.47	26.	0.68
7.	0.46	27.	0.54
8.	0.51	28.	0.61
9.	0.71	29.	0.48
10.	0.87	30.	0.56
ด้านการได้รับการยอมรับ		ด้านความรับผิดชอบ	
11.	0.59	31.	0.47
12.	0.79	32.	0.52
13.	0.65	33.	0.49
14.	0.51	34.	0.52
15.	0.55	35.	0.53
16.	0.72	36.	0.47
17.	0.63	37.	0.46
18.	0.54	38.	0.51
19.	0.73	39.	0.71
20.	0.67	40.	0.87
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง			
41.	0.59	46.	0.72
42.	0.79	47.	0.63

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
43.	0.65	48.	0.54
44.	0.51	49.	0.73
45.	0.55	50.	0.67

ค่าอำนาจจำแนก รายข้อของแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอยู่ระหว่าง 0.45 - 0.87

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเท่ากับ 0.86



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางมนต์สนันท์ เกิดเอี่ยม
วัน เดือน ปีเกิด	27 สิงหาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	20/6 หมู่ที่ 2 ตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนสฤติเดช ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสฤติเดช ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี 22000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนคิชฌกูฏวิทยา จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2552	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2558	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี