

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

THE ETHICAL CONDUCT OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE JOB SATISFACTION OF
TEACHERS IN THE SAMUT SAKHON AND SAMUT SONGKHRAM
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICES AREA OFFICE

อำนาจ รสเครือ

Amnat Roscrue

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Educational Administration Program, Faculty of Education, BangkokThonburi University

e-mail: amnat.roh@hotmail.com

Received: August,26 2024

Revised: June,5 2025

Accepted: June,26 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม 2) ระดับความสุขใน

การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม และ 3) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2566 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู จำนวน 293 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้วิธีการ ทดสอบวิเคราะห์พหุคูณแบบขั้นตอน โดย Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านน้ำใจงาม ส่วนด้านผ่อนคลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -.025 – 0.819

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร, ความสุขในการทำงานของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the level of ethical conduct of administrators in the Samut Sakhon and Samut Songkhram Secondary Educational Services Area Office, (2) the level of job satisfaction among teachers in the same area, and (3) the influence of administrators' ethical conduct on the job satisfaction of teachers within the same office for the academic year 2023. The sample group consisted of 293 administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire, and data analysis was performed using a statistical software program. The statistics used for hypothesis testing included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The study found that (1) the overall ethical conduct of administrators in the Samut Sakhon and Samut Songkhram Secondary Educational Services Area Office had the highest average level. When considering individual aspects, the highest average was for professional ethics, followed by social ethics, while the lowest average was for ethics towards colleagues. (2) Teachers' overall job satisfaction in the same area was high. When considering individual aspects, the highest average was for family well-being, followed by kindness, while the lowest average was for relaxation. (3) The ethical conduct of administrators significantly influenced the job satisfaction of teachers in the Samut Sakhon and Samut Songkhram Secondary Educational Services Area Office, with a statistical significance level of 0.01 and a correlation coefficient ranging from -0.025 to 0.819

Keywords: Ethical Conduct of Administrators, Job Satisfaction of Teachers, Samut Sakhon and Samut Songkhram Secondary Educational Services Area Office

บทนำ

ผู้ประกอบการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในแต่ละสถานศึกษา และจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ดังนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ รักศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ ครูและผู้รับบริการอื่นๆ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอมา ต้องส่งเสริมให้เขาเกิดการเรียนรู้ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจา และจิตใจ ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์ และสังคมของนักเรียน ครู และผู้รับบริการอื่นๆ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับ หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ นอกจากนี้ผู้ประกอบการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และพึงปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ

ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา , 2544)

ขณะเดียวกันการสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากคนในองค์การมีความสุข ส่งผลให้เพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์การ ส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้พัฒนา และนำเสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยความสุข 8 ประการ คือ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การเฝ้าหาความรู้ การมีคุณธรรม การปลอดภัย การมีครอบครัวที่ดี และสังคมที่ดี ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน เกิดบรรยากาศในการท างานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ องค์กรเองก็จะได้รับประโยชน์จากการมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิด และเพิ่มผลการปฏิบัติงาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือกันของบุคลากรในองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยการกำหนดนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งความเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน และเกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ และทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าไปด้วย แต่ปัจจุบัน พบว่าครูมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหลายประการ ดังจะเห็นได้จากการรายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยมนตรี จุฬาววัฒนพล ได้สรุปปัญหาของครูไว้ เช่น ปัญหาเงินเดือนครูต่ำเป็นเหตุให้ครูหลายคนเลิกอาชีพครู คนเก่งคนดีไม่อยากเป็นครู ปัญหาคุณภาพการสอนต่ำลง เนื่องจากครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอน ปัญหาครูลาออกจากงานเพราะไม่พอใจกับงานสอน ขาดแรงจูงใจ และความสุขในการทำงาน (มนตรี จุฬาววัฒนพล, 2543)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเสริมสร้างความสุขในการทำงานของคณะครู อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

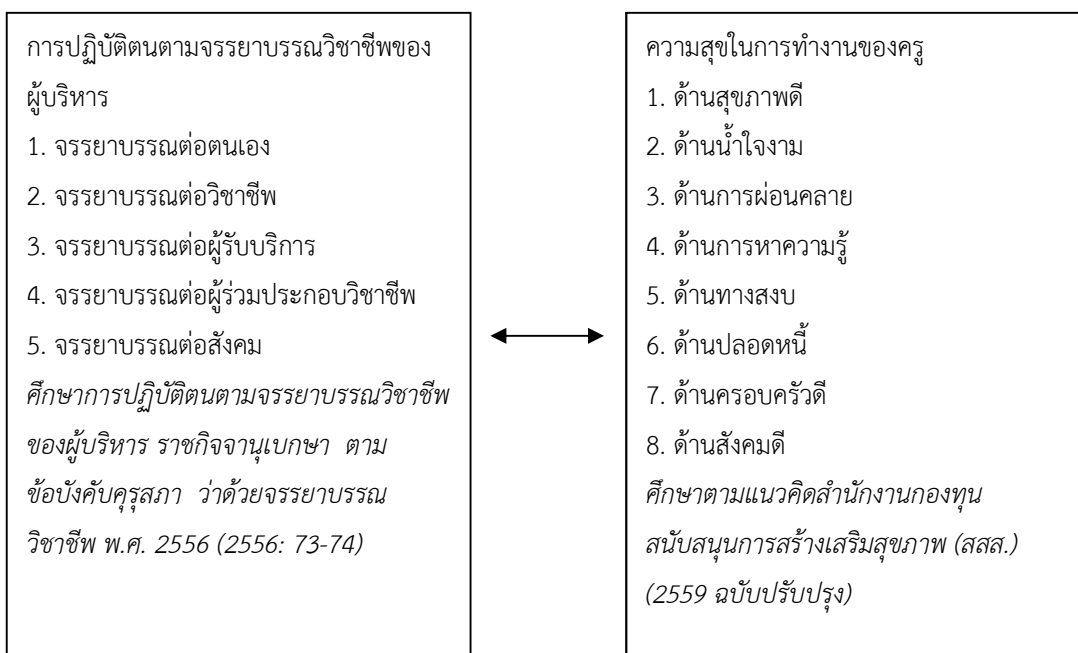
1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม
3. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม

สมมติฐานการวิจัย

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ราชกิจจานุเบกษา ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยเลือกศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 แบบ คือ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ศึกษาความสุขในการทำงานของครู ตามแนวคิดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2559 ฉบับปรับปรุง) ความสุขในการทำงาน โดยเลือกศึกษาความสุขในการทำงานของครู มา 8 ข้อ 1. ด้านสุขภาพดี 2. ด้านน้ำใจงาม 3. ด้านการผ่อนคลาย 4. ด้านการหาความรู้ 5. ด้านทางสงบ 6. ด้านปลอดภัย 7. ด้านครอบครัวดี 8. ด้านสังคมดี และศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 54 คน ครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 1,176 คน จาก 20 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 16 คน ครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 277 คน จาก 20 โรงเรียน โดยขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จากการเปิดตารางของ เครซีและมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ $-0.025 - 0.819$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามระเบียบขั้นตอนของทางบัณฑิตวิทยาลัย โดยการแจกและเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ จำนวน 293 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ในการวิจัย ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

1.ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 293 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงจำนวน 239 คน คิด

เป็นร้อยละ 81.570 มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.150 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 72.010 ประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 41.640 ตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 94.540 และวิทยฐานะครู คศ.1 จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.050

2.ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ

2.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ และรักษากฎระเบียบของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปกป้องศักดิ์ศรีของวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติจากสาธารณชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งแสดงออกด้วยความชื่นชมได้อย่างเหมาะสม ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาครูและบุคลากรฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษาในทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักความเมตตา มีความเอาใจใส่พร้อมที่จะช่วยเหลือทุกฝ่ายตามวัตถุประสงค์อย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เพื่อ

ปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพอ่อนน้อม มีจิตใจที่อ่อนโยน ต่อครูผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพุดิตนต่อผู้ได้บังคับบัญชา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งหรือส่งเสริมให้ทีมงานต่างๆ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนางานด้านวิชาการและด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วมในการปรับปรุงทัศนคติในสถานศึกษาให้น่าอยู่และเป็นแหล่งเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ระดับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านครอบครัวดี และอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน คือ ด้านน้ำใจงาม ด้านสุขภาพดี ด้านทางสงบ ด้านปลอดภัย ด้านหาความรู้ ด้านสังคม และด้านผ่อนคลาย ตามลำดับ

3.1 ด้านสุขภาพดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการเพื่อใส่ใจในสุขภาพจิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการดูแลสุขภาพตัวเองเบื้องต้นมากกว่าพึ่งสถานบริการด้านสุขภาพ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.2 ด้านน้ำใจงาม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแบ่งปัน เอื้อเฟื้อ เสียสละ และช่วยเหลือคนอื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกันดูแล และร่วมกันสร้างความเจริญให้แก่สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.3 ด้านผ่อนคลาย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ลดความตึงเครียด ลดความกดดัน จากการทำงานที่เร่งรีบและมีการแข่งขันสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษารู้จักวิธีการควบคุมอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ สะอาด และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.4 ด้านหาความรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนำความรู้ความสามารถที่มีมาเลี้ยงชีพตนและครอบครัวได้อย่างสุจริต เพื่อความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้น ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานและวิชาชีพเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.5 ด้านทางสงบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดสติ สมาธิ มีจิตใจที่สงบ จดจ่อในสิ่งที่ทำอย่างแน่วแน่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความกตัญญู รู้คุณต่อผู้มีพระคุณ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาให้การสร้างเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความละเอียดรอบคอบถี่ต่อการกระทำผิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.6 ด้านปลอดภัย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษายึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีการแบ่งการใช้จ่ายเงินเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารู้จักวิธีการใช้เงินอย่างประหยัด ไม่สร้างภาระหนี้สินให้กับตนเองโดยไม่จำเป็น ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีการบริหารจัดการกับรายรับ รายจ่ายของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.7 ด้านครอบครัว โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง ส่งผลให้สุขภาพใจของทุกคนในบ้านแข็งแรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนในการให้กำลังใจที่ดีแก่กัน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสถาบันครอบครัวซึ่งเป็นพื้นฐานของสังคมครอบครัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.8 ด้านสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในสถานศึกษา โดยได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารตามสมควร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้จัดโครงการหรือกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดความสามัคคีปรองดอง มีเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความเอื้อเฟื้อต่อสถานศึกษาที่ตนทำงาน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนด้วยการทดสอบการกระจายตัวของตัวแปรต้นและตัวแปรตามด้วยสถิติ One Sample K-S test พบว่า 1) ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม 2) การกระจายตัวของค่าความคลาดเคลื่อนเป็นแบบปกติ 3) ค่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ 4) ค่าความคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และ 5) ไม่มี Multicollinearity จากนั้นทำการวิเคราะห์หาอำนาจทำนายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู

4.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม กับความสุขในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ -.025 - 0.819

4.2 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจการทำนายของ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ(x4) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง(X1) และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ(X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.838 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.702 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R²adj) เท่ากับ 0.699 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ 4.256

4.3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ(X4) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง(X1) และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ(X3) สามารถร่วมกันทำนายได้ ความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 70.20 (R² = 0.702) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 4.256 (SEest = 4.256) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายได้ความสุขในการทำงานของครู ได้ร้อยละ 69.90 (R²adj = 0.699) ส่วนอีกร้อยละ 30.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ(X4) (β = 0.257) รองลงมา ได้แก่ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง(X1) (β = 0.402) และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ(X3) (β = 0.362) ผลการศึกษานี้สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปแบบของคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

$$Y' = 25.495 + 1.266(x_4) + 2.323(x_1) + 1.640(x_3)$$

หรือ

ความสุขในการทำงานของครู = 25.495 + 1.266 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ + 2.323 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง + 1.640 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
สมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Zy' = 0.257(x_4) + 0.402(x_1) + 0.362(x_3)$$

หรือ

ความสุขในการทำงานของครู = 0.257 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ + 0.402 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง + 0.362 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

อภิปรายผล

1.จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย มีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ และรักษากฎระเบียบของสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาครูและบุคลากร สร้างความรัก ความสามัคคี การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ ชูอ่อน วิรัตน์ ธรรมาภรณ์

(2564 : 180) ได้ศึกษา จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก 2) ครูที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และวิทยฐานะต่างกัน ล้วนมีทัศนะต่อการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน แต่มีความแตกต่างกันในประเด็นย่อยๆ 3 ประเด็น 1) ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีทัศนะต่อจรรยาบรรณ ต่อตนเอง สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) ครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีทัศนะ ต่อจรรยาบรรณด้านผู้รับบริการสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ครูเพศ หญิงมีทัศนะต่อด้านจรรยาบรรณต่อสังคม สูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิศา เกตุแก้ว (2564 : 546) ได้ศึกษา การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครอบครัว รองลงมาคือ ด้านน้ำใจงาม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผ่อนคลายเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ปฏิบัติตนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่ บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ชุมชนและสังคมมีความรักความสามัคคี มีเป้าหมายและพร้อมช่วยกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อใช้ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม ผ่อนคลาย หาคำรู้ ทางสงบ ปลอดภัย ครอบครัวดีและสังคมดี มาใช้เป็นตัวแปรตาม เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีความเหมาะสมกับบริบทของคนในสังคมไทย มีความใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุด แนวคิดความสุขในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีความสุข ซึ่งผู้นำสามารถช่วยผลักดันให้เกิดขึ้นได้ด้วยแนวทางต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558) ได้ศึกษา ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา ระดับความสุขในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนและเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3.ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีการปฏิบัติเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยศรศและเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและสังคม รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิด

การทำงานที่มีความสุข บรรยากาศการทำงานน่าอยู่ มีความรักความสามัคคี ช่วยกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีความยืดหยุ่น ลดความตึงเครียด ลดความกดดัน จากการทำงานที่เร่งรีบ สร้างความรัก ความสามัคคี การทำงานเป็นทีมภายในองค์กร จึงทำให้ส่งผลดีต่อองค์กรและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมภายนอกได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางจันทร์พร ปานคล้า (2557 : 96) ได้ศึกษา การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิง โนร์ฟาติละห์ บุษางา (2565:บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .850

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งหรือส่งเสริมให้มีกองทุนต่างๆ เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ

2. ความสุขในการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านผ่อนคลาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดความกดดันจากการทำงานที่เร่งรีบ และสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ สะอาด และปลอดภัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแนวคิด ทฤษฎี การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร มาใช้ในการวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของสังกัดอื่นๆ หรือหน่วยงานอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กมลชนก พินิจมนตร. (2565). แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

พุทธศักราช 2546. (2546, 6 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 120 ตอนที่ 62 ก. หน้า 1 - 30.

จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2553). ความสุขในที่ทำงาน. วารสารนักบริหาร, 30(1), 89-91.

ณัฏฐ์ ศรีรักษา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี

1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

- ดวงจันทร์ ประเคนคะชา. (2558). การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้สถานศึกษาในอำเภอหาดุพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5(1), 132-141.
- นางจันทร์พร ปานคล้า. (2557). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขใน
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
- พจนรินทร์ เหลืองอรุณภา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 4(1), 54-62.
- ว่าที่ร้อยตรีหญิง โนร์ฟาติละห์ บุษางา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร
สถานศึกษากับการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสาคร
- สุริศา เกตุแก้ว. (2564). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารการวิจัยการบริหารการ
พัฒนา, 11(3) 548.
- Brandes, Leif, Frank, Egon. (2012). Social preferences or personal career concerns? Field evidence on
positive and negative reciprocity in the workplace. Journal of Economic Psychology, 35(5). 925-939.
- Cronbach, Lee J.(1974). **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed. New York : Harper & Row/Publishers.
- Qureshi, Muhammad Imran, Rasli, Amran Md., Zaman, Khalid. (2014). **Conference Title: A New Trilogy
to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and
Employee Health**. Arob Economic and Business Journal, 9(2), 133-146.
- Robbins, Stephen P. (1990). **Organization Theory: Structure Designs and Application**. Englewood Cliffs
New Jersey: Prentice - Hall Inc.
- Zulfu Demitas.(2010). **Ethical codes expected of school administrators**. African Journal of Business
Management, 4(6), 1006-1013.