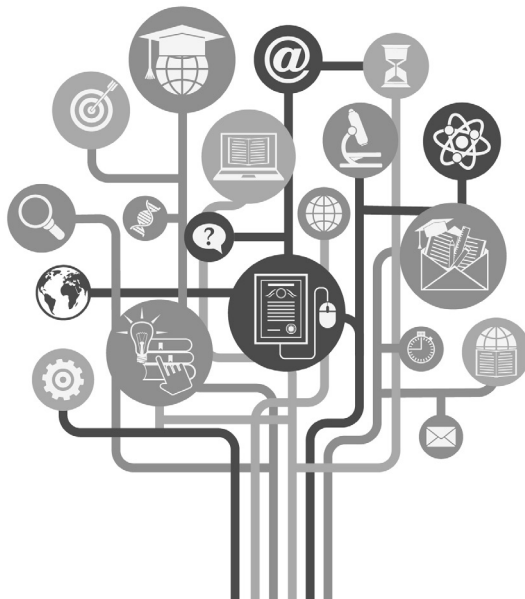


การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ
วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร
The study of relationship between the Code of Ethics of School
Administrator and the work motivation of teachers at schools
in Sai Mai district in Bangkok

วนิดา บินภกาญจน์ พิชญนันท์ วงษ์เนียม และจิรายุ ทองชูป
Wanida Binnakan Pitchayanan Vongneam and Jirayu Thongchub



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร

The study of relationship between the Code of Ethics of School
Administrator and the work motivation of teachers at schools
in Sai Mai district in Bangkok

วนิดา บินกกาญจน์¹ พิชญนันท์ วงษ์เนียม² และจिरายุ ทองชูป³

Wanida Binnakan Pitchayanan Vongneam and Jirayu Thongchub

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ 10900 ประเทศไทย
Educational Administration, Sripatum University, Bangkok 10900, Thailand
e-mail : binkanwanida@gmail.com

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ 10900 ประเทศไทย
Educational Administration, Sripatum University, Bangkok 10900, Thailand
e-mail : pitchayanan.icexy@hotmail.com

³สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ 10900 ประเทศไทย
Educational Administration, Sripatum University, Bangkok 10900, Thailand
e-mail : tom.tawran@hotmail.com

Received : September 14, 2022 Revised : May 16, 2023 Accepted : May 19, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร
ซึ่งเป็นวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ข้าราชการครู จำนวน 234 คนในโรงเรียน 9 แห่งในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร
ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามเกณฑ์ของ
(Krejcie and Morgan) เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อตนเอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ; ผู้บริหารสถานศึกษา; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to learn about the code of ethics of school administrators, to look into teachers' work motivation, and to examine the relationship between the ethics of school administrators and the work motivation of teachers at schools in Sai Mai district in Bangkok by using Quantitative Research. The sample group in this research was 234 teachers within 9 schools in Sai Mai district in Bangkok by using Simple Random Sampling with the Krejcie and Morgan. The analytical questionnaire used as the study tool. The data received were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that the code of ethics of school administrator at schools in Sai Mai district in Bangkok as a whole, and each aspect was at the highest level indicating in descending order of mean as follows: the ethics for profession, the ethics for service recipients, the ethics for society, the ethics for professional participants, and ethics for self. The work motivation of teachers at schools in Sai Mai district in Bangkok as a whole, and each aspect was at the highest level indicating in descending order

of mean as follows: the success in work, the performance, the responsibility, the respect, and the advancement in the job position. Furthermore, the code of ethics of school administrators affected the work motivation of teachers at schools in Sai Mai district in Bangkok at statistically significant of 0.01 level.

Keywords: Code of Ethics for Profession; School Administrator; Work Motivation

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการเป็นโลกดิจิทัล ที่สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกที่ส่งผ่านข้อมูล และการเชื่อมต่อกันอย่างรวดเร็ว ปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการวางแผน และการกำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง และการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาจึงต้องมีการออกแบบเพื่อเพิ่มความสามารถของมนุษย์ โดยกำหนดเป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษา และกลไกการขับเคลื่อนที่ชัดเจน เพื่อให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมปลูกฝังความคิด ความรู้ ทักษะ และทักษะแก่ประชาชนในสังคมโดยรวม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศในระยะยาว การกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทย ในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาสู่ปรัชญาด้านการศึกษา โดยประเด็นท้าทายของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลก และแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยรวมทั้งกลไกการขับเคลื่อนสู่ภาคปฏิบัติ ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ซึ่งการศึกษาของไทยจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของสถานศึกษา และคุณภาพของสถานศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวง ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา (จรัส อติวิทยาภรณ์, 2554)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับเรื่อง ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ว่า “การทำงานทุกอย่าง ทุกอาชีพ ย่อมจะมีจรรยาบรรณ ของตนเอง จรรยาบรรณนั้นจะมีบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม แต่ก็ เป็นสิ่ง ที่ยึดถือกันว่าเป็นความดีงาม ที่คนในอาชีพนั้นควรประพฤติปฏิบัติ” นอกจากนี้จะมีความรู้ ในสาขางานของตนแล้วจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่าง เคร่งครัดอีกด้วย จึงจะสามารถประพฤติตน ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ได้รับความ เชื่อถือยกย่องในเกียรติในศักดิ์ศรีและในความสามารถ (มันสนันท์ เกิดเยี่ยม, 2558) ในส่วนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบสูงสุดในแต่ละสถานศึกษาและ จะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามข้อบังคับ ของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ รัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ (สุธิตา เกตุแก้ว, 2564)

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหาร สถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากคนในสถานศึกษามีความสุข ส่งผลให้เพิ่ม ทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลด ความเครียดและความขัดแย้งในสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) โดยผู้บริหารสถานศึกษากำหนดนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางในการ สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งความเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นสิ่ง สำคัญที่จะทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน และเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ครูเกิดความรู้สึก เต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับออร์สา เพชรนุ้ย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ทำให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย ที่คาดหวังไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น มีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น ผลักดันให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศแรง

กายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกลงมือทำที่ช่วยเสริมแรง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มใจ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

โรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 9 โรงเรียน (สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร, 2558) มีข้าราชการครูสายการสอนทั้งหมด 612 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาหลายประการ เช่น ด้านความสำเร็จของงาน โครงการที่มีการจัดทำขึ้นยังไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ด้านลักษณะของงาน พบว่า ปริมาณงานมากเกินไปกำลังความสามารถในขณะที่มีเวลาจำกัด ซึ่งครูมีหน้าที่สอน แต่ปัจจุบันครูบางท่านปฏิบัติงานไม่ตรงสายงานของตนเอง ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูบางท่านละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการยอมรับ พบว่าครูที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งยังไม่เป็นที่ยอมรับนับถือจากครูท่านอื่นเท่าที่ควร (พัชชา ช่วยปลอด, 2016) จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรครูและผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครและของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ซึ่งประกอบด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 5 ส่วน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556, 2556:73-74) และทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) องค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ เรียกว่าปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ของข้าราชการครูสายการสอนโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร

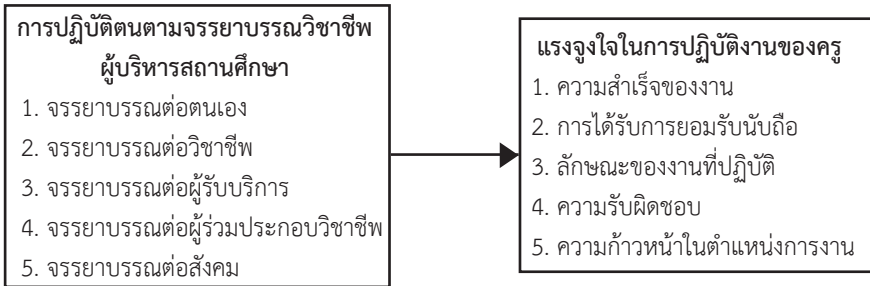
วิธีการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาปัญหาและความต้องการจากสภาพความเป็นจริงจากตำราเอกสาร ข้อมูลสถิติ พร้อมแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ศึกษาทฤษฎีแนวคิด หลักการตลอดจน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการและเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ดำเนินการ สร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) พร้อมสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ปรึกษาแนะนำและ จัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับร่างเพื่อเสนอขออนุมัติทำบทความวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปภาพที่1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร 9 โรงเรียน จำนวน 612 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 234 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน โดยใช้ Google form รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) เกี่ยวกับ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถามตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, Motivation Factors 1959)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากการใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0

2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม Google form โดยนำไปทดลองใช้ (Tryout) ในโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย จำนวน 40 Link Google form วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach,1990) และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นอีกครั้งหลังจากนำไปใช้จริงได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 แบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลงานวิจัยได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตสายไหม โดยติดต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการส่ง link Google form เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร แบบสอบถามตอบกลับกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 87.61 ของการส่ง Link Google form ทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

3. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล คือ ข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ซึ่งได้แบบสอบถามกลับคืนมา 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.61 นำมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน พบว่า ด้านเพศ ส่วนใหญ่ร้อยละ 72.2 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 27.8 เป็นเพศชาย ด้านอายุ ส่วนใหญ่ร้อยละ 38.5 ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป รองลงมาร้อยละ 25.6 อายุ 25 – 30 ปี ร้อยละ 17.5 อายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 14.5 อายุ 36.40 ปี และร้อยละ 3.8 อายุต่ำกว่า 25 ปี ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ร้อยละ 68.4 จบปริญญาตรี และ ร้อยละ 31.6 สูงกว่าระดับปริญญาตรี ด้านประสบการณ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.2 ประสบการณ์ต่ำกว่า 11 รองลงมา ร้อยละ 35.9 ประสบการณ์ 11 – 20 ปี ร้อยละ 15.8 ประสบการณ์ 21 – 30 ปี และ ร้อยละ 5.1 ประสบการณ์ 31 – 40 ปี ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดตามข้อบังคับคุรุสภาว่า

ด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งประกอบด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 5 ส่วน ได้แก่ 1. จรรยาบรรณต่อตนเอง 2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5. จรรยาบรรณต่อสังคม (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556, 2556:73-74) พบว่าการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.49) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) จรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57) และ จรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.53)

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานครโดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) องค์กรประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ เรียกว่าปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ และ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.48) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.62) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60) และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ความสัมพันธ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง (\bar{X}_1)					
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (\bar{X}_2)	.812**				
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (\bar{X}_3)	.753**	.829**			
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ (\bar{X}_4)	.820**	.834**	.831**		
5. จรรยาบรรณต่อสังคม (\bar{X}_5)	.699* *	.797**	.768**	.800**	
แรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y)	.749**	.755**	.750**	.803**	.787**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าอยู่ระหว่าง .699 - .834 และทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ (\bar{X}_4) กับ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (\bar{X}_2) คือ $r = .834$ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง (\bar{X}_1) กับ จรรยาบรรณต่อสังคม (\bar{X}_5) คือ $r = .699$ โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ (\bar{X}_4) กับ แรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y) คือ $r = .803$ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง (\bar{X}_1) กับ แรงจูงใจในปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y) $r = .749$

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อตนเอง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

3. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ว่าด้วยมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ที่เป็นประมวลพฤติกรรม ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพึงละเว้นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำที่จะนำพาให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยต้องมีภาวะผู้นำ การเป็นแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติที่ดี เป็นที่ยอมรับและเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียพร จิตรกิติโชติ และสายสุดา เตียเจริญ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสวียนเจนเขว่า เฉลิมพร ตียะกว่า กานดา สุขทุม และอินทิรา มุงเมือง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขต ตากฟ้า-ตากลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขต ตากฟ้า-ตาคลีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพราะถือว่าครูเป็นหัวใจในการพัฒนาการศึกษา งานในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ต้องถูกขับเคลื่อนด้วยครู ซึ่งในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่ครูได้รับ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาอาจ มีความเข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของครูแต่ละบุคคลว่าต้องการเป็นไปในทิศทางใด เช่น ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้วิธีในการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทำให้ครูเกิดความมั่นใจ และมีความรู้สึกอยากอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้สถานศึกษาอย่างเต็มกำลังและความสามารถ ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพิชิต ไชยสิทธิ และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีศีลธรรมในการบริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องความถูกต้องมากกว่าค่านิยมที่คล้อยตามกัน ทำให้ครูเต็มใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้สถานศึกษาเกิดคุณภาพอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานครยังให้ความสำคัญและปฏิบัติตนตามข้อบังคับ ครุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และข้อบังคับครุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 ซึ่งทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์

เกิดเอี่ยม (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนตามแบบแผนมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีทำให้มีबारมีเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้าน จรรยาบรรณต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจสังคม และการเมือง เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และควรศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ อีกทั้งควรให้โอกาสและให้การสนับสนุนข้าราชการครูในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำมาปรับใช้ในการรับภาระเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน เมื่อข้าราชการครูปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชัยพิชิต ไชยสิทธิ และ เสาวณี สิริสุขศิลป์. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *Journal of Education Graduate Studies Research KKU*, 12(2), 45-52.
- พัตตา ช่วยปลอด. (2016). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต14. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี (Suratthani Rajabhat Journal)*, 3(2), 119-138.
- มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี). E-theses . <https://etheses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=58&group=20>
- สุธิตา เกตุแก้ว. (2564). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 11(3) 548.
- สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ, & สายสุดา เตียเจริญ. (2019). จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 527-539.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุกกันเถอะ. ศูนย์องค์กรสุขภาพ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21(พิมพ์ครั้งที่ 1). พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- สำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร. (2558). ฝ่ายการศึกษา. สำนักงานเขตสายไหม. <https://webportal.bangkok.go.th/saimai/page/sub/4229>.
- อรสา เพชรนุ้ย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี). SRUIR. <http://www.ir.sru.ac.th/handle/123456789/638>

