

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERFORMANCE OF SCHOOL ADMINISTRATORS
BASED ON PROFESSIONAL CODE OF ETHICS AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KAMPHAENGPHEH

กิงดาว กุลชา¹, จิติมา วรรณศรี²
Kingdao Kuncha¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail : kingdaok65@nu.ac.th

Received: Feb 02, 2024; Revised: Mar 02, 2024; Accepted: Mar 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 310 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูจำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูแต่ละสหวิทยาเขต เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเชื่อมั่น และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .761^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ, ความผูกพันต่อองค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Master of Education program students, Department of Educational Administration, Naresuan University

²ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

This research purposes were 1) to study performance of school administrators based on professional code of ethics, 2) to study organizational commitment of teachers and 3) to study the relationship between performance of school administrators based on professional code of ethics and organizational commitment of teachers. The sample was 32 school administrators and 278 teachers. The sample was determined according to the Krejcie and Morgan tables and using stratified random sampling. The tool for collecting data was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics that were used in this research were percentage, mean, standard deviation, and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient. The results showed that:

1. The performance of school administrators based on professional code of ethics as a whole was at a high level. When considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest average was societal ethics, followed by client centered ethics, professional ethics, the lowest average was collegial ethics.
2. The organizational commitment of teachers in overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the aspect of the willingness to be dedicated to operational approach in school, followed by the desire to remain in school. The aspect with the lowest average was acceptance of the school goals and values.
3. The relationship between performance of school administrators based on professional code of ethics and organizational commitment of teachers in overall and each aspect had a positive relationship at high level of correlation ($r = .761^{**}$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Professional ethics; Organizational commitment; School administrators

บทนำ

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความทุ่มเท มีความสุข เกิดงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ อำนวยประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์กร แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่คนตระหนักต่อความสำคัญของศีลธรรมน้อยลง ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกมากกว่าจิตใจ แม้จะมีการกำหนดจรรยาบรรณไว้อย่างชัดเจนแล้วก็ตาม ก็ยังพบปัญหาเกิดขึ้นเช่นกัน ทั้งจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาหรือปัจจัยกระตุ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่มีสภาวะการแข่งขันสูง ปัญหาด้านจรรยาบรรณจึงยังคงมีปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้ง ทั้งกรณีที่มีผู้ร้องเรียนเป็นหนังสือ หรือกรณีที่ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน จะเห็นได้จากสถิติการกระทำความผิดของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2562: 6) และข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่ามีอัตราการย้ายที่เพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งอาจจะมีสาเหตุที่หลากหลาย เช่น โอกาสในการก้าวหน้า การย้ายตามครอบครัว หรืออาจจะเป็นบรรยากาศการทำงานในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาอาจจะขาดจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งหากเกิดการย้ายจะส่งผลกระทบต่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย และยังส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานที่ต้องรับภาระเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลังของครู สัดส่วนจำนวนครูต่อนักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. 2566) เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรซึ่งมีความสำคัญต่องานขององค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงเป็นกำลังสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย จึงต้องมีแนวทางในการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรย่อมเป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานในสถานศึกษาของตนเองและประสบความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องเร่งดูแลและสนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรในการขับเคลื่อนและประสานการดำเนินงานเพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบุคลากรอาจเกิดความรู้สึกสับสนไม่มั่นใจกับงานที่ทำอยู่ตามที่ได้คาดหวังไว้หรือไม่ตอบโจทย์ตามความต้องการในเรื่องสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทำให้เกิดความเบื่อไม่มีความสุขในการทำงาน จึงเป็นสาเหตุของการโอนย้าย หรือเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งในการทำงานเพราะการสูญเสียกำลังคนย่อมทำให้ศักยภาพในการทำงานหยุดชะงัก (วรัทชนก เชื้อชา, เกวลิน ศีลพิพัฒน์และณัฐวีณิ์ บุญนา. 2564 : 16-23)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556 (2556 : 73) ได้กำหนดความหมายของจรรยาบรรณของวิชาชีพ ว่าหมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติตาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพ เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือ ยกย่อง เคารพ และศรัทธา

ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 14) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญ ซึ่งสรุปได้ 3 ประการดังนี้ 1) ปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิก 2) รักษามาตรฐานวิชาชีพ และ 3) พัฒนาวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญ ซึ่งจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกันให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือข้อพึงปฏิบัติที่ได้รับการพิจารณาว่าถูกต้องดีงาม ป้องกันการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

องค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาตามประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ ประพฤติตนเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดี

2.จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก ศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากรรวมทั้งสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4.จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

5.จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (กรวิชัย สันติติ. 2563 : 9) กล่าวว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานและองค์กรเป็นพวกเดียวกัน และมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการแสดงตน โดยการมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และมีการยอมรับในค่านิยม รวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร เสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน มีส่วนร่วมในองค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่มีต่อสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของสถานศึกษา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับสถานศึกษา มีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ส (กัญญ์ฐิมพ์ เจริญผล, 2559 : 13) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ เมื่อบุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร จะพยายามและตั้งใจ ทำงานโดยอุทิศร่างกาย กำลังสติปัญญา ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

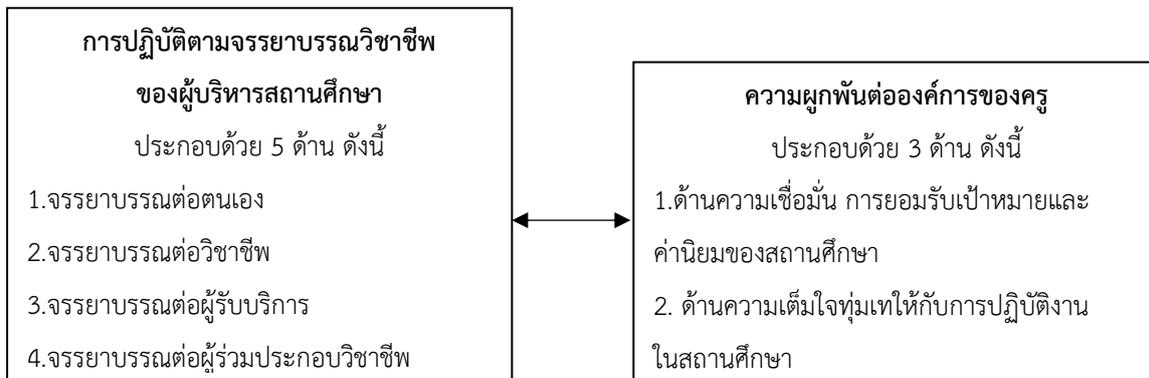
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากการสังเคราะห์เอกสารหนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู ตามแนวคิด Steers (1977), Marsh & Manari (1977), Northcraft & Neale (1990), Mathieu and Farr, n.d. (1991), วรณวิไล หุยประเสริฐ (2563), มัทวัน เลิศวุฒิศา (2564), เบญจรัตน์ คชรเสนาะ (2565) พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัย

เลือกตัวแปรที่มีความถี่ 4 ขึ้นไป มาใช้ในการวิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูมี 3 ด้าน ประกอบด้วย ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะดำเนินกิจกรรมขององค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ได้ทำงานด้วย
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา หมายถึง ความมุ่งมั่น เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน มุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยจะคำนึงถึงผลประโยชน์และความคงอยู่ขององค์กร
3. ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา หมายถึง ความตั้งใจที่จะไม่เปลี่ยนแปลงสถานที่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร และมีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปและพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน และครู จำนวน 1,424 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,513 คน จากสถานศึกษา 32 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 310 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 32 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 278 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของครูแต่ละสหวิทยาเขต กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (สถิรพร เชาวน์ชัย. 2560, น. 62)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการจัดส่ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลพร้อมกับ QR Code แบบสอบถามไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาเก็บข้อมูล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 310 ฉบับ ได้รับการตอบกลับ จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่ง และสถานศึกษาในสหวิทยาเขต มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามประกาศ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และนำมาเป็นกรอบแนวคิดได้ 5 ด้านรวมทั้งสิ้น 36 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์ องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิด ทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้ง 3 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาจาก องค์ประกอบและได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 22 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยวิเคราะห์หาค่า IOC มีค่า 0.67 – 1.00 และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 2 เท่ากับ 0.98 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 3 เท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของ แบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1990)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม

ที่	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=310		ระดับ	ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.		
1	ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.28	0.49	มาก	4
2	ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.30	0.49	มาก	3
3	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.31	0.48	มาก	2
4	ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.27	0.52	มาก	5
5	ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.33	0.50	มาก	1
	รวม	4.30	0.45	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.31$) ตามด้วย ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.30$) และด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{x} = 4.28$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.27$)

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครู

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม

ที่	ความผูกพันต่อองค์การของครู	n=310		ระดับ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา	4.32	0.49	มาก	3
2	ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.34	0.51	มาก	1
3	ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา	4.33	0.51	มาก	2
รวม		4.33	0.47	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$)

3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความผูกพันต่อองค์การของครู (Y)			
	ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา (Y ₁)	ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (Y ₂)	ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่ในสถานศึกษา (Y ₃)	Y รวม
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (X ₁)	.666**	.651**	.654**	.701**
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X ₂)	.686**	.598**	.630**	.680**
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X ₃)	.671**	.629**	.628**	.685**
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X ₄)	.692**	.615**	.619**	.684**
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X ₅)	.682**	.675**	.661**	.717**
X รวม	.746**	.695**	.700**	.761**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.761^{**}$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .717^{**}$) รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .701^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .680^{**}$)

การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูสภาได้ออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตนที่เหมาะสมตามข้อบังคับ อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีการจัดอบรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งในด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนมีคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาคอยดูแลให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ และมีประสบการณ์ทางการบริหาร การศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติตน จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับที่ครูสภากำหนดอยู่เสมอ และต้องเป็นต้นแบบและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น สอดคล้องกับข้อบังคับครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556 (2556. น. 73) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ส่งเสริมให้เพื่อนครูมีความสามัคคี และร่วมใจกันในการพัฒนาการศึกษา ไม่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นผู้ชี้แนะที่ดี ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเพื่อนครู พิจารณาผลงานของเพื่อนครูไม่เป็นธรรม ไม่ช่วยเหลือเพื่อนครูเมื่อเดือดร้อนด้วยความเต็มใจเท่าที่ควร สอดคล้องกับวัชระ แป้นหอม (2563) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้อื่น ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้ครูมี

ความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา มีจิตวิญญาณความเป็นครู รักลูกศิษย์ ทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ และไม่คิดที่จะโยกย้าย หรือลาออกจากสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของบูชานัน (กรวิชัย สันติติ. 2563: 9) ที่ได้กล่าวว่า ความรู้สึกที่พนักงานและองค์กรเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีการแสดงตน โดยการมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม รวมถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร เหมือนหนึ่งว่าเป็นของตน มีส่วนร่วมในองค์กรโดยการเข้ามามีส่วนร่วมในแต่ละกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และยิ่งสอดคล้องกับเบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ส่งเสริมให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ยังไม่มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร และยังไม่รู้สึกเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสายรุ้ง ตุ่นป้อม (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและเป็นตัวอย่างที่ดีมีคุณภาพ จึงความพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษา ด้วยการส่งเสริมครูในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจกันในองค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ ชยสร สมบุญมาก (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r = .56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ สุชัยญา โคกสีอำนวย (2557) ที่พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และการศึกษาของ เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิริประภา (2562) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรของครูสูง สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูด้วยความเต็มใจ ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหาร และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถานศึกษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะดำเนินกิจกรรมขององค์กร มีความเชื่อว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ได้ทำงานด้วย
3. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมกับความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จะส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความเชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่ในสถานศึกษานี้จะทำให้มีความสุขและก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรวิชัย สันจิตติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:กรณีศึกษาหน่วยงาน Business Stakeholder Engagement ของบริษัทแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัญญ์รัฐพิมพ์ เจริญผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550, (27 เมษายน 2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนพิเศษ 51ง. น. 42 – 47.
- ชยสร สมบุญมาก. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร. วารสารรัชต์ภาคย์, 16(48), 383 - 395.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่12). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เบญจรัตน์ ควรเสนาะ. (2565).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรัทชนก เชื้อชา, เกวลิน ศิลไพพัฒน์ และณัฐวิณี บุญนาค (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 1(1), 16 - 23.

- วัชรระ เป้นขอม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สถิรพร เขาวนชัย. (2560). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2562). การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ก.ค.ส. รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ: สกศ.ลาดพร้าว.
- สายรุ้ง ตุ่นป้อม. (2560). สมรรถนะหลักและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม 41. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. (2566). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปี 2566. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.sesaokpp.go.th/cms-sesaokpp/>
- สุชัยญา โคกสีอำนวย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นโตะ จำกัด จังหวัดขอนแก่น. สยามวิชาการ, 15(1), 87 - 106.
- เสาวนีย์ ศรีบรรพต และนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2562). จรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 649 - 660.