อิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

อรณีย์ ผลคล้ำ[1] ในตะวัน กำหอม[2*] และอมรินทร์ เหนือร้อยเอ็ด [3]

[1,2,3]วิทยาลัยทองสุข

THE INFLUENCE OF MORAL AND ETHICAL FACTORS ON THE WORK HAPPINESS OF EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE DEPARTMENT OF EDUCATION, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Oranee Phonklam [1] Naitawan Kamhom[2*] and Amarin Nuea Roi-Et[3]

[1,2,3] Thongsook College, Thailand

*Corresponding author e-mail: ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ 9 กรกฎาคม 2569 วันแก้ไขบทความ 29 สิงหาคม 2569 วันตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .689 – .871) และปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (r = .857) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านน้ำใจงามมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี และด้านการผ่อนคลาย ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 73.50 (R^2 = .735) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .857 ทั้งนี้ ด้านความยุติธรรมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด

รองลงมา ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ทั้งในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : อิทธิพล ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรม ความสุขในการทำงาน

Abstract

This research aimed to study the influence of moral and ethical factors on the happiness at work of educational personnel under the Bangkok Metropolitan Administration. The sample used in this study consisted of 385 educational personnel, determined by using Taro Yamane's sample size table. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that all aspects of moral and ethical factors were positively correlated with happiness at work at the .01 level of statistical significance, with correlation coefficients ranging from .689 to .871. Overall moral and ethical factors were highly positively correlated with overall happiness at work (r = .857) at the .01 level of statistical significance. When considering each aspect, justice showed the highest correlation with happiness at work, followed by compassion, ethical attitudes, and ethical reasoning, respectively. Regarding the dimensions of happiness at work, kindness showed the highest correlation with overall moral and ethical factors, followed by good health, knowledge seeking, good social relationships, and relaxation. The results of the stepwise multiple regression analysis indicated that the moral and ethical factors significantly predicting happiness at work at the .01 level included justice, compassion, ethical attitudes, and ethical reasoning. These variables together explained 73.50 percent of the variance in happiness at work (R^2 = .735), with a multiple correlation coefficient of .857. Justice was found to be the strongest predictor, followed by compassion, ethical attitudes, and ethical reasoning, respectively. The predictive equations for happiness at work could be constructed effectively in both raw score and standardized score forms.

Keywords: Influence, Moral and Ethical Factors, Workplace Happiness

บทนำ

ในปัจจุบัน สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ปัญหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมทวีความรุนแรงมากขึ้น ทั้งพฤติกรรมการเอารัดเอาเปรียบ การขาดความรับผิดชอบ และการมุ่งแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรทางการศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง, 2544) ขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงาน ทำให้บุคลากรต้องเผชิญกับภาระงาน ความกดดัน และความเครียดเพิ่มขึ้น การพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน (นิรุทธิ์ พิกุลเทพ, 2558)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสำคัญ หากผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความศรัทธา ความร่วมมือ และความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จของสถานศึกษา (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557)

ในบริบทปัจจุบัน องค์กรทางการศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงปัญหาด้านคุณธรรมในองค์กร เช่น ความไม่เป็นธรรม การขาดความซื่อสัตย์ และการขาดความเอื้ออาทร ซึ่งล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานและบรรยากาศในองค์กร แนวคิดพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget และ Kohlberg ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมเกิดจากกระบวนการพัฒนาทางความคิดและการหล่อหลอมทางสังคม (Piaget & Kohlberg, 1964 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2568) ดังนั้น การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

อิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีอย่างน้อย 3 ปัจจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ(Survey Study) ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด แต่ทราบสัดส่วนของประชากร ที่ ร้อยละ 60

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ย์(Taro Yamane. 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มังศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรม 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณธรรมส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. 1) ด้านความรับผิดชอบ 1.2) ด้านความซื่อสัตย์ 2) ปัจจัยด้านจริยธรรมเชิงสังคมในองค์กร ประกอบด้วย 2.1) ด้านความยุติธรรม 2.2) ด้านความเมตตากรุณา 3) ปัจจัยด้านกระบวนการคิดและเจตคติทางจริยธรรม ประกอบด้วย 3.1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 3.2) เจตคติเชิงจริยธรรม และตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน ภายใต้องค์ประกอบของเนื้อหา 5 ด้าน คือ 1) ด้านสุขภาพดี 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านสังคมดี 4) ด้านการผ่อนคลาย และ 5) ด้านการหาความรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ด้วยค่า

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (ในตะวัน กำหอม, 2559)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ ด้านคุณธรรมส่วนบุคคล ด้านจริยธรรมเชิงสังคมในองค์กร และด้านกระบวนการคิดและเจตคติทางจริยธรรม รวมจำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี น้ำใจงาม สังคมดี การผ่อนคลาย และการหาความรู้ รวมจำนวน 25 ข้อ โดยใช้มาตรประมาณค่า 6 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ทสเกล (Likert Scale) (Chang, 1993; Sowers, 2004 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 385 ชุดแก่กลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน จากนั้นเก็บรวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูล และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .689 – .871) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวม (X) กับความสุขในการทำงานโดยรวม (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r = .857) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรม (X_3) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมสูงที่สุด (r = .808) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .792 เจตคติเชิงจริยธรรม (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .779 และเหตุผลเชิงจริยธรรม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .766 ตามลำดับ ส่วนด้านความรับผิดชอบ (X_1) มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับสูง (r = .719)

สำหรับความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงาม (Y_2) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมสูงที่สุด (r = .871) รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .852 ด้านการหาความรู้ (Y_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .849 ด้านสังคมดี (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .836 และด้านการผ่อนคลาย (Y_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .804 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความยุติธรรม (X_3) ด้านความเมตตากรุณา (X_4) เจตคติเชิงจริยธรรม (X_6) และเหตุผลเชิงจริยธรรม (X_5) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 73.50 (R^2 = .735) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .857 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านความยุติธรรม (Beta = .438) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเมตตากรุณา (Beta = .329) เจตคติเชิงจริยธรรม (Beta = .247) และเหตุผลเชิงจริยธรรม (Beta = .191) ตามลำดับ

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = .462 + .401(X_3) + .287(X_4) + .214(X_6) + .163(X_5)$$

และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = .438(X_3) + .329(X_4) + .247(X_6) + .191(X_5)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก (r = .689 – .871) และปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับสูงมาก (r = .857) แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมสูงขึ้น ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของพฤติกรรมการทำงาน การอยู่ร่วมกันในองค์กร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ในตะวัน กำหอม (2569) ที่กล่าวว่า จริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาบุคคลและองค์กร ทั้งในด้านความคิด เจตคติ และพฤติกรรม ซึ่งสามารถส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างยั่งยืน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด (r = .808) รองลงมาคือ ด้านความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค

โปร่งใส และเป็นธรรม ตลอดจนการมีความเอื้ออาทรและเห็นอกเห็นใจต่อกันในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ จินตนา (2560) ที่พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยุติธรรมและความเมตตากรุณาอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของข้าราชการครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความเอื้ออาทรและความซื่อสัตย์สุจริตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนของความสุขในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านน้ำใจงามมีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมโดยรวมสูงที่สุด (r = .871) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพดี ด้านการหาความรู้ ด้านสังคมดี และด้านการผ่อนคลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีคุณธรรมและจริยธรรมช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูล ความร่วมมือ และความไว้วางใจในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขทั้งทางด้านจิตใจและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่มองว่าความสุขในการทำงานครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา คำมะลา (2562) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของครูเกิดจากความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยด้านความยุติธรรม ความเมตตากรุณา เจตคติเชิงจริยธรรม และเหตุผลเชิงจริยธรรม สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 73.50 (R^2 = .735) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านความยุติธรรมเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์สูงสุด แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีระบบการบริหารที่ยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โปร่งใส และเคารพสิทธิของกันและกัน จะช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค (2561) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหาร ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปามิภา เรืองสาทร (2568) และปราณิศา ดาราเย็น (2568) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์การที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษานอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ วัฒนศิริ ชมหมู่ (2565) ที่พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ปรีดาวรรณ วิชาธิคุณ (2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จะสามารถสร้างความพึงพอใจ ความศรัทธา และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 หน่วยงานทางการศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านความยุติธรรมและความเมตตากรุณา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล

ต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุด ทั้งนี้อาจดำเนินการผ่านกิจกรรมอบรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร เช่น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร และการส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังหน่วยงานทางการศึกษาหรือพื้นที่อื่น ๆ รวมทั้งใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยคุณธรรมและจริยธรรมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา คำมะลา. (2562). *ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2558). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ในตะวัน กำหอม.(2559). *การวิจัยทางการศึกษา.* เล่ม 2.วิทยาลัยทองสุข.กรุงเทพฯ

ในตะวัน กำหอม. (2566). *รูปแบบการบริหารปัจจัยเชิงนิเวศวิทยาทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ในตะวัน กำหอม. (2568). *การวัดจริยธรรม.* สำนักพิมพ์สยามจุลมลฑล.

บุญชม ศรีสะอาด.(2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่10 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปราณิศา ดาราเย็น. (2568). *ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

ปรีดาวรรณ วิชาธิคุณ. (2564). การประยุกต์ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามหลักไตรสิกขาสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8*(6), 30-45.

ปามิภา เรื่องสาทร. (2568). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* (หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

รุ่งทิพย์ จินตนา. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนศิริ ชมหมู่. (2565). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบางแพปฐมพิทยา อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี.* (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยทองสุข.

วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* (วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8*(2), 1-15.

สุรัตน์ มุ่งอิงกลาง. (2544). การศึกษาคุณธรรมตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

เอมรินทร์ จันทร์บุญนาค. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.6*(3), 1041-1055.