

การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

*A Study of Private School Administrators' Performances Based on
the Professional Code of Ethics under the Supervision of the Office of
Private Education Commission in PathumThani Province*

อรวรรณ อาทรกิจ*

1154702080189@mail.rmutt.ac.th

ต้องลักษณ์ บุญธรรม**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี และ 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่จัดการเรียนการสอนชั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และครู จำนวน 479 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่า F (f-test) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe's และ Dunett's C

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามบทบาท ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรม

*นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**อาจารย์ ดร. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามประเภทสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเอกชน

Abstract

This research aimed to 1) study the performance level of private school administrators working under the Office of Private Education Commission in PathumThani Province in accordance to the professional code of ethics, and 2) compare their performances in terms of their duties and responsibilities, types of academic institutions, educational backgrounds, and experiences gained from the professional code of ethics training.

The participants of this study were 60 principals and 479 teachers working in general and vocational private schools under the supervision of the Office of Private Education Commission in PathumThani Province. The research instrument used for collecting data was Likert five-point scale questionnaires. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Scheffe's test, and Dunett's test.

The findings revealed that the school administrators performed, as a whole and on all aspects, within the professional code of ethics at the high level. In addition, their duties and responsibilities, educational backgrounds, and experiences received from the training on the professional code of ethics also affected their performances, as a whole and on all aspects, at a significance level of .05. The variation in types of academic institutions, on the other hand, had no statistically significant effect.

Keywords: professional ethical codes, private school administrator, private schools

บทนำ

การจัดการศึกษาของภาคเอกชนในประเทศไทย มีประวัติความเป็นมายาวนานนับตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ในรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช พ.ศ. 2199 ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ มีการก่อตั้งสถานศึกษาเอกชนอย่างเป็นทางการแห่งแรก คือ โรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล (The Christian High School) จนกระทั่งปี พ.ศ. 2461 จึงมีการประกาศพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจนิเทศและปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ของสถานศึกษาเอกชน และในปี พ.ศ. 2515 จึงได้ก่อตั้ง

หน่วยงานของภาครัฐเข้ามาดูแลสถานศึกษาเอกชนอย่างเป็นทางการ และในปัจจุบันมี “สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือ สช.” ทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558) โดยในระหว่างปี พ.ศ. 2555 - 2556 พบว่าภาคเอกชนเข้ามาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานร้อยละ 20 จำแนกเป็นสายสามัญร้อยละ 13 และสายอาชีพร้อยละ 35 ซึ่งอยู่ในระดับประมาณ 1 ใน 5 ของการจัดการศึกษาระดับต่างๆ และมีสถานศึกษาของภาคเอกชนกว่า 20,000 แห่งทั่วประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) ซึ่ง

ในสถานศึกษาของภาคเอกชนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน สามารถนำไปสู่ภาคปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิต (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553) นอกจากนี้ยังต้องศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้หน้าที่มีวิสัยทัศน์ เป็นนักปราชญ์ที่มีความรอบรู้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย เป็นนักปกครองที่มีความยุติธรรม วางแผนและแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์ มีภาวะผู้นำ (โยชิตา เพชรกุลกิจ, 2554) และคุณสมบัติสำคัญที่จะขาดไม่ได้คือ ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นต้นแบบอันดีงามเป็นตัวแทนด้านศีลธรรม ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคม จึงสังเกตได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับการยอมรับนับถือและให้การยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคลจากคนในสังคมไปโดยปริยาย (จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, 2557) ดังนั้นการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อสังคมไทย การศึกษาของเยาวชน การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง จากคุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้บริหารในข้างต้น จึงได้นำมากำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 โดยมีครูสภาทำหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ในปัจจุบันใช้ข้อบังคับครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา ทั้งในภาครัฐและเอกชนจะต้องปฏิบัติตนตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งจรรยาบรรณของวิชาชีพจะมีลักษณะเป็นจริยธรรมมากกว่ากฎหมายหรือข้อบังคับของรัฐ เป็นอุดมคติที่สะท้อนถึงคุณค่าแห่งวิชาชีพและบุคคลที่ปฏิบัติ มุ่งเน้นให้ควบคุมตนเองและควบคุมกันเองในกลุ่มวิชาชีพ

แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองสูง ผู้คนต่างให้ความสำคัญทางด้านวัตถุมากกว่าอุดมการณ์และศีลธรรมจริยธรรม แม้แต่ในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ควบคุมดูแลการปฏิบัติตนอย่างชัดเจนแล้วก็ตาม ก็ยังคงพบปัญหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพปรากฏอยู่บ่อยครั้ง ดังจะเห็นได้จากสถิติการกระทำความผิดของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2556 มีจำนวน 200 ราย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2557) การล่วงเกินละเมิดทางเพศศิษย์และผู้ร่วมวิชาชีพ การลอกเลียนหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน (จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, 2557) การทุจริตในผลงานที่นำเสนอเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ (อาคม มากมีทรัพย์, 2557) และจากงานวิจัยของจินตนา นันทภักดี (2556) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสม ปฏิบัติตนแบบแบ่งชนชั้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติภารกิจส่วนตัวมากกว่าภาระหน้าที่หลัก และการไม่ดูแลสำรวจความเรียบร้อยภายในสถานศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์กรวิชาชีพ นับเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ละท่อนไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในภาคเอกชนที่มีปัจจัยหลายด้านต้องพิจารณา ทั้งนี้ เพราะการจัดการศึกษาของภาคเอกชนมีลักษณะเป็นการประกอบกิจการเพื่อให้การศึกษาที่ต้องเน้นความรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนท่ามกลางสภาพการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูง ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงต้องตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเป็นดังเครื่องหมายที่รับรองคุณภาพและสร้างความน่าเชื่อถือในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากร สร้างการยอมรับจากผู้ปกครอง เป็นการยกระดับการจัดการศึกษาของภาคเอกชน รวมทั้งเป็นการ

รักษาเกียรติของวิชาชีพไว้ด้วย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายหลักของแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษา เอกชน พ.ศ. 2556 - 2560 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556) ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจรรยาบรรณ มีทักษะเป็นเลิศ ก้าวทันสังคมโลก สร้างระบบการศึกษาไทยที่ได้มาตรฐานทั้งด้านวิทยาการและวิชาชีพ มีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานทัดเทียมระดับสากล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคเอกชนของจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีสถานศึกษาเอกชนเป็นจำนวนมาก และนำมาเปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงตามความเป็นจริง ซึ่งจะสะท้อนภาพของจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในภาคเอกชนของจังหวัดปทุมธานี ที่ยังมีได้มีการวิจัย อันจะนำไปสู่การหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนให้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมมติฐานของการวิจัย

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่มีบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่จัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของศิริชัย กาญจนวาสิและคณะ (2555) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 60 คน และ ครู โดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 479 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป แบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วยบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ.2556 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติต่อบุคคลองค์กร และสังคมประกอบด้วย

1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การมีวินัย สุภาพเรียบร้อย ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม

2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อความรับผิดชอบต่อองค์กรวิชาชีพ เช่น การแสดงออกถึงความรัก เชื้อมนั่น เคารพ ศรัทธาและตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ

3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้เรียน เช่น ประพฤติตนในการเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้เรียน ให้ความรัก ความเมตตา การดูแลเอาใจใส่ด้วยความเสมอภาค

4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เช่น ส่งเสริมความสามัคคีของหมู่คณะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและมีความยุติธรรม

5) จรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อสังคม เช่น การให้ความร่วมมือกับชุมชน ดำเนินการเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมภูมิปัญญาท้องถิ่น และนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้รับการประเมินผลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ในการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อคำถามตั้งแต่ .60 - 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเทศบาลเมืองท่าโขลงและโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีจำนวน 32 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .958

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี หลังจากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังถึงสถานศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน เมื่อครบกำหนดจึงเก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้ง ในรายชื่อสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 7 วันโดยได้รับแบบสอบถามครบทั้ง 539 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบชนิดเลือกตอบ (check List) นำมาแจกแจงความถี่ (frequency) ใช้การวิเคราะห์คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มาตรวจการให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อรายด้าน และภาพรวม

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ประสพการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) และดันเน็ต ซี (Dunnett's C)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ได้ผลการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามบทบาท ระดับการศึกษา และประสพการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประเภทสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษากการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้สะท้อนถึงความเอาใจใส่ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำกับดูแลของคุรุสภาที่มีอย่างต่อเนื่องที่จัดการอบรมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ดังจะเห็นได้จากการขยายหน่วยฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาทางด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของคุรุสภาให้ครอบคลุมทุกจังหวัดเพื่อรองรับการอบรมทางด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาสำนักนโยบายและแผน, 2555) สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษณา ชาวใบไม้ (2554) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการ

ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญรายด้านเรียงตามระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เรียนถือเป็นหลักสำคัญที่จะได้รับการถ่ายทอดวิชาความรู้ต่าง ๆ จากสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ สร้างทักษะและนิสัยที่ถูกต้องตั้งมาอย่างเต็มที่ ดังเช่นแนวคิดของยอนต์ ชุมจิต (2553) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ เกิดปัญญา มีทักษะและสร้างนิสัยที่ดีงาม และต้องกระทำอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิมล บุญลี (2557) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีใจโอบอ้อมอารีแก่ศิษย์ ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส

2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพโดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นวิชาชีพที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้เจริญงอกงาม และเป็นวิชาชีพที่รับการเคารพยกย่องจากคนในสังคม ดังที่สุระสิทธิ์ คະสิลวัน (2551) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึภาคภูมิใจในการเป็นผู้ให้วิชาความรู้ อบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เป็นคนดี และจากแนวคิดของจำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2557)

ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับการคาดหวังจากสังคมในการเป็นต้นแบบอันดีงาม จึงสังเกตได้ว่าเมื่อใดที่กล่าวถึงบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาคคนในสังคมจะให้การยอมรับ เคารพและยกย่องว่าเป็นบุคคลต้นแบบ เป็นปูชนียบุคคลไปโดยปริยาย

3) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อตนเองโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับการเป็นต้นแบบที่ดี ทั้งในด้านความสุภาพเรียบร้อยและการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ซึ่งเป็นคุณสมบัติหลักของการเป็นผู้นำในทุกองค์กร การเป็นแบบอย่างที่ดีนั้นสามารถสร้างความน่าเชื่อถือต่อการปฏิบัติงานในฐานะของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลถึงความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ดังที่สุวิมล บุญลี (2557) ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแม่แบบแห่งความดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยการเป็นผู้ที่มีวินัย มีความใฝ่รู้ รักการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของโยษิตา เพชรกุลกิจ (2554) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

4) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อสังคมโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน ดังนั้นการที่สถานศึกษาเอกชนจะประสบความสำเร็จในการประกอบกิจการได้นั้น ปัจจัยสำคัญคือจะต้องได้รับความร่วมมือจากคนชุมชน ทั้งในระดับผู้นำและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสามารถนำความรู้ของชุมชน อาทิ ศิลปวัฒนธรรม

ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนของสถานศึกษาและชุมชนไปพร้อมๆ กัน (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553) อีกทั้งยังต้องให้ความร่วมมือกับชุมชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของสุวิมล บุญลี (2557) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความร่วมมือและสัมพันธ์ไมตรีระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมไทย

5) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเพื่อความร่วมมือในวิชาชีพและการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทั้งในและนอกสถานศึกษา (จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, 2557) ดังจะเห็นได้จากนโยบายของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2557) ที่ส่งเสริมให้มีความร่วมมือในวิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพของวิชาชีพทางการศึกษา โดยการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือทั้งด้านวิชาการ ทักษะ และมาตรฐานวิชาชีพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัญจรณ์ เฉลิมพงษ์ (2553) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความเต็มใจ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความทันสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามบทบาทพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างมีบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษาแตกต่างกันออกไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานด้านวิชาการและหลักสูตร การบริหารงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป (สมเกียรติ บาลลา, 2554) สำหรับครูมีหน้าที่หลักในการอบรมสั่งสอนศิลปวิทยาการต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนและปฏิบัติงานในฐานะผู้ได้บังคับบัญชา (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553) ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริงในด้านการบริหาร และครูซึ่งเป็นผู้ที่สะท้อนผลจากการบริหารงาน ย่อมมีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของบรรพต สงวนรัมย์ (2555) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ลงมือปฏิบัติงานจริง ย่อมทราบถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างเข้าใจลึกซึ้งมากกว่า และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุระสิทธิ์ คะลีล้วน (2551) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมากกว่าครูผู้สอน

2.2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัญจรณ์ เฉลิมพงษ์ (2553) พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คุรุสภาซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับ

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ได้มีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2557) อีกทั้งมีการจัดอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการรณรงค์และสร้างกำลังใจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพ (รพีพรรณ เอกสุภาพันธ์, 2552) ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาที่แม้จะมีบริบทบางประการแตกต่างกันก็ไม่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปจะมีโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดต่าง ๆ กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบร่วมกัน จึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ การประพฤติกการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในเชิงบริหารซึ่งรวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยได้ดียิ่งขึ้น (ศรัวราพร ทาระคำ, 2550) สอดคล้องกับผลการวิจัยของของบรรพต สงวนรัมย์ (2555) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีโอกาสได้ร่วมงานกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความเข้าใจในการทำงานของผู้บริหารส่งผลต่อแนวความคิดที่มีต่อบทบาทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาไปด้วย

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่าโดยภาพรวมและ

รายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพได้สร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะให้แก่ผู้เข้าอบรมมากขึ้น ไม่ว่าผู้เข้าอบรมจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือครู ซึ่งการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพจะมีหลักการสำคัญอยู่ 5 ด้าน แต่แตกต่างกันในรายละเอียดบางประการเท่านั้น ดังที่โยชิตา เพชรกุลกิจ (2554) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ นั้น จะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสั่งสมเป็นประสบการณ์ ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งด้านความคิดเห็น พฤติกรรมและความสำเร็จของงานและสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษณา ชาวใบไม้ (2554) พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารเอกชนแตกต่างกัน โดยผู้บริหารจะมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครู อาจเป็นเพราะครูมีประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพน้อยกว่าและครูมีบทบาทในการเป็นผู้ได้บังคับบัญชา จึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพไม่มากนัก ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรสนับสนุนให้ครูได้อบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาที่คุรุสภา

รับรองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่าง บทบาทหน้าที่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ไม่ว่า บุคคลนั้นจะดำรงตำแหน่งใดก็ตาม

2) การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจำแนก บทบาทและระดับการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีบทบาท และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี ทักษะในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร โดยครูมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการและด้าน

คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อการเป็นต้น แบบที่ดีงามของสังคมและศิษย์และเป็นการพัฒนา คุณภาพครูได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถาน ศึกษา

2) ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถาน ศึกษาเอกชน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ขาวไข่มุก. (2554). *ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- จินตนา นันทภักดิ์. (2556). *คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 ตามหลักสังคหวัตถุ 4. วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์. (2557). *จริยศาสตร์:ปรัชญาจริยะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นัญจรรงค์ เฉลิมพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา.*
- บรรพต สรวนรัมย์. (2555). *ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ต่อสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่า ด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา วิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- โยษิตา เพชรกุลกิจ. (2554). *จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านบึง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. (2552). การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. 4 ตุลาคม 2556. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. 72 - 74.
- ศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุระสิทธิ์ คะลิ์ล้น. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุวิมล บุญลี. (2557). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2557). การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556. กรุงเทพฯ: สกศค.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2556). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ.2556-2560. กรุงเทพฯ:สกสค ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). สารคณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- _____ สำนักนโยบายและแผน. (2555). แผนพัฒนาวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ.2555-2559. กรุงเทพฯ : โบนัสพีเพรส.
- อาคม มากมีทรัพย์. (2557). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. สุธธิปริทัศน์. 28(87), 30-36.