

การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
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 PATHUM THANI PROVINCE

อรรวรรณ อาทรกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดปทุมธานี

อรวรรณ อาทรกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

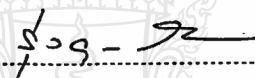
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี


หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามที่เสนอของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

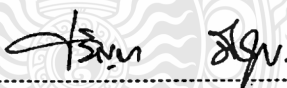
A Study of Private School Administrators' Performances Based on the Professional Code of Ethics under the Supervision of the Office of Private Education Commission in Pathum Thani Province

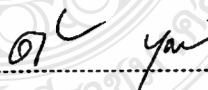
ชื่อ - นามสกุล นางสาวอรรวรรณ อาทรกิจ
สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ค.
ปีการศึกษา 2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

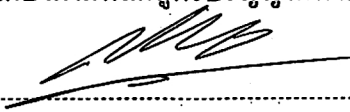

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ค.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ค.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ค.)

วันที่ 29 เดือน มกราคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวอรรวรรณ อาทรกิจ
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี และ 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษาระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่จัดการเรียนการสอนขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และครู จำนวน 479 คน รวม 539 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-Test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe's และ Dunett's C

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามบทบาท ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามประเภทสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเอกชน

Thesis Title 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 Pathum Thani Province

Name – Surname Miss Orawan Arthornkij

Program Educational Administration Technology

Thesis Advisor Miss Tongluck Boonthum, Ph.D.

Academic Year 2015

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the performance level of private school administrators working under the Office of Private Education Commission in Pathum Thani 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 Pathum Thani 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 code of ethics, private school administrators, private schools

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับความเมตตาอย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทุกขั้นตอนมาโดยตลอด กระทั่งเกิดเป็นความสำเร็จในการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ตลอดจนจนคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกๆ ท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขกระทั่งเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ ทำให้ การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ความอนุเคราะห์และให้คำแนะนำเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ขอขอบคุณผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ทุกท่าน ตลอดจนคณะผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี และ โรงเรียนเทศบาลเมืองท่าโขลงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา หรือผู้ที่มีความสนใจ ผู้วิจัยขอแสดงความดีเหล่านี้แต่บิดามารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อรวรรณ อาทรกิจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	15
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา.....	20
2.2 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน.....	39
2.3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	43
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
3.1 ประชากร.....	57
3.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	57
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.1 ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.3 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	85
5.2 อภิปรายผล.....	86
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	102
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	110
ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย.....	115
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
ภาคผนวก จ รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล.....	140
ประวัติผู้เขียน.....	144

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนสถานศึกษาเอกชนที่เปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2555.....	41
ตารางที่ 2.2 สถานศึกษาเอกชนที่เปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2557.....	43
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี.....	58
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	69
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1).....	70
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2).....	71
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3).....	72
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ (Y_4).....	73
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5).....	74
ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท.....	75
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทสถานศึกษา.....	76
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ใน การอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	78
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรม เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	79
ตารางที่ 4.13 การทดสอบความความแปรปรวนของตัวแบบอิทธิพลกำหนด (Homogeneity of Variances) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณ วิชาชีพ.....	80
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการ อบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	81



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 ประเภทของสถานศึกษาเอกชน.....	41
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	65



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาความรู้และสติปัญญาของบุคคลให้เจริญงอกงาม เป็นยุทธวิธีในการสร้างกำลังคนให้มีคุณภาพเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะการณ์ของโลกที่ดำดองอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อนำพาประเทศไปสู่ความสมดุลและยั่งยืน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553, น. 339) การจัดการศึกษาของประเทศให้ประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดีนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคเอกชนซึ่งเข้ามามีบทบาทในระบบการศึกษาของประเทศในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมาโดยดำเนินการในส่วนที่ภาครัฐให้บริการไม่ทั่วถึง สร้างความหลากหลายด้านรูปแบบและวิธีการ เกิดทางเลือกในการเรียนรู้ได้ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนและช่วยเติมเต็มความรู้ให้แก่เยาวชนในชาติ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, น. 1) ประกอบกับนโยบายของภาครัฐที่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและสิทธิประโยชน์ที่อำนวยความสะดวกต่อการจัดการศึกษาของภาคเอกชนด้วย โดยในปัจจุบันมีการกำหนดเป็น “แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งมีการกำหนดให้มีสัดส่วนผู้เรียนในภาคเอกชนเฉลี่ยร้อยละ 24 ในปีการศึกษา 2560 (จินตนา สุจิตานันท์, 2554, น. 67) และมีการออกกฎหมายและพระราชบัญญัติต่างๆ เพื่อให้ภาคเอกชนมีสิทธิและเสรีภาพที่จะจัดการศึกษาได้ในทุกระดับและทุกประเภทวิชา (ยงค์ ชุ่มจิต, 2553, น. 299) อาทิ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทั้ง 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 ซึ่งมีผลทำให้การศึกษาของภาคเอกชนได้ขยายตัวตลอดเวลา และเป็น การสนองต่อนโยบายของภาครัฐ ดังจะเห็นได้จากข้อมูลสถิติของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, น. 17) ระหว่างปี พ.ศ. 2555 - 2556 พบว่าภาคเอกชนเข้ามาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานร้อยละ 20 ระดับมัธยมศึกษาสายสามัญร้อยละ 13 และระดับมัธยมศึกษาสายอาชีพร้อยละ 35 ซึ่งอยู่ในระดับ ประมาณ 1 ใน 5 ของการจัดการศึกษาระดับต่างๆ

ภาคเอกชนได้เข้ามาจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนในประเทศเป็นระยะเวลายาวนานแล้ว จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์เชื่อว่าเกิดขึ้นตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา โดยเริ่มในรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2199 ซึ่งได้มีการกล่าวถึงสถานศึกษาเอกชน 3 แห่ง คือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนนวมิต์แพนด และโรงเรียนสามเณร (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558) ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ มีการก่อตั้งสถานศึกษาเอกชนอย่างเป็นทางการ

ทางการแห่งแรกโดยใช้ชื่อว่า โรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล (The Christian High School) ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ (ยูวดี ศิริ, 2554, น. 40) นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาสถานศึกษาเอกชนก็ได้เพิ่มจำนวนเพิ่มมากขึ้นและกระจายไปทั่วประเทศ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2461 จึงมีการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจนิเทศและปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและเงื่อนไขต่างๆ ของสถานศึกษาเอกชน และในปี พ.ศ. 2515 จึงได้มีการก่อตั้งหน่วยงานของภาครัฐเข้ามาดูแลสถานศึกษาเอกชนอย่างเป็นทางการ โดยใช้ชื่อว่า “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” มีฐานะเทียบเท่ากรม ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้ภาคเอกชนจัดการศึกษาได้อย่างสะดวกและมีหน่วยงานดูแลรับผิดชอบโดยตรง เกิดความตื่นตัวและมีการพัฒนาทางการศึกษาทั้งประเทศในภาพรวม โดยในปัจจุบันได้ใช้ชื่อว่า “สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน” และใช้ชื่อย่อว่า “สช.” อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาเอกชนทั่วประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2558)

ในทุกสถานศึกษานั้นมีบุคคลเกี่ยวข้องหลากหลายประเภท อาทิ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นหน่วยสนับสนุน แต่บุคคลสำคัญที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการบริหารงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคลและงานทั่วไป (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553, น. 138) และมีหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนมากกว่าความรู้ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิต (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553) นอกจากนี้ยังจะต้องแสวงหาค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นนักปราชญ์ผู้ที่มีความรอบรู้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ เป็นนักปกครองที่ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม วางแผนและแก้ไขปัญหาได้ตรงและทันการณ์ มีภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก เป็นนักพัฒนาและเป็นนักการทูต (โยษิตา เพชรกุลกิจ, 2554, น. 12) และคุณสมบัติสำคัญที่จะขาดมิได้คือ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นต้นแบบอันดีงาม เป็นความคาดหวังของสังคม จึงสังเกตได้ว่าเมื่อก้าวถึงผู้บริหารหรือครู บุคคลเหล่านี้ก็จะได้รับการยอมรับนับถือ เคารพและให้การยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคลจากคนในสังคมไปโดยปริยาย (จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, 2557, น. 256) ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากและมีภาระความรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาของเยาวชนให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2555, น. 327) เช่นนี้จึงมีการกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 48 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546, น. 16) และมีแบบแผนพฤติกรรมของ

จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นกรอบในการปฏิบัติตนอย่างชัดเจน ซึ่งจรรยาบรรณของวิชาชีพมีลักษณะเป็นจริยธรรมมากกว่ากฎหมายหรือข้อบังคับของรัฐ เป็นอุดมคติสะท้อนถึงคุณค่าแห่งวิชาชีพและบุคคลที่ปฏิบัติ มุ่งเน้นให้ควบคุมตนเองและควบคุมกันเอง (ปฐมสุข สีลาดเลา, น. 37) โดยมีคุรุสภาในฐานะสภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยในปัจจุบันใช้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องปฏิบัติตนตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่คนตระหนักต่อความสำคัญของศีลธรรมน้อยลงไปเรื่อยๆ ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกมากกว่าจิตใจ ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดจรรยาบรรณไว้อย่างชัดเจนแล้วก็ตาม ก็ยังคงพบปัญหาเกิดขึ้นเช่นกันทั้งจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาหรือปัจจัยกระตุ้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่มีสภาวะของการแข่งขันกันสูง การให้ความสำคัญทางด้านวัตถุมากกว่าอุดมการณ์ การกำหนดนโยบายของภาครัฐที่ไม่ชัดเจน ดังนั้น ปัญหาด้านจรรยาบรรณจึงยังคงมีปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้ง ดังจะเห็นได้จากสถิติการกระทำความผิดของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2556 มีจำนวน 200 ราย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2557, น. 141) การล่วงเกินละเมิดทางเพศศิษย์และผู้ที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกัน การลอกเลียนหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน (จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, 2557, น. 4) การทุจริตในผลงานที่นำเสนอเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ (อาคม มากมีทรัพย์, 2557, น. 307) และจากผลการวิจัยของจินตนา นันท์ภักดิ์ (2556, น. 80) ที่ได้ศึกษาวิจัยประเด็นด้านคุณธรรมในการบริหารงานตามหลักสังฆวัตต 4 จากการสัมภาษณ์ครูพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอยู่หลายประการ อาทิเช่น การใช้ถ้อยคำที่ไม่เหมาะสม การกล่าวตำหนิครูต่อหน้าผู้อื่น การปฏิบัติแบบแบ่งชนชั้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา การไปปฏิบัติภารกิจส่วนตัวนอกสถานศึกษาบ่อยๆ การให้ความสำคัญกับงานส่วนตัวมากกว่าภาระหน้าที่หลัก ไม่ดูแลสำรวจความเรียบร้อยภายในสถานศึกษา อยู่แต่ภายในห้องทำงานเท่านั้น

จากทิศทางของการจัดการศึกษาในภาคเอกชนที่เติบโตขยายตัวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของการบริหารสถานศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น นับเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในภาคเอกชนที่มีปัจจัยหลายด้านต้องพิจารณา ทั้งนี้เพราะการศึกษาของภาคเอกชนมีลักษณะเป็นการประกอบกิจการเพื่อการศึกษาที่ต้องเน้นความรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างทางเลือกและความหลากหลายต่อการศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นไปตามทิศทางของนโยบายทางการศึกษาของประเทศและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่าง

แท้จริง ในสภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงแม้กระทั่งในแวดวงทางศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนต้องตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของจรรยาบรรณซึ่งเป็นมาตรฐานทางวิชาชีพอีกประการหนึ่ง จะสร้างความน่าเชื่อถือในตัวผู้บริหารสถานศึกษาและส่งผลต่อแรงจูงใจขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่คุณภาพของสถานศึกษานั้นๆ ซึ่งตรงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายหลักของแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2556 - 2560 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, น. 56) ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมและมีจรรยาบรรณ มีทักษะเป็นเลิศ ก้าวทันสังคมโลก สร้างทางเลือกในระบบการศึกษาไทยที่ได้มาตรฐานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีความเป็นมืออาชีพ มีมาตรฐานทัดเทียมระดับสากล ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรด้านการศึกษาของภาคเอกชน และเป็นเจ้าหน้าที่ในการอบรมศีลธรรมจริยธรรมของโครงการโรงเรียนดีศรีตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นด้านการประพฤติปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคเอกชนของจังหวัดปทุมธานีตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู และนำมาเปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นภาพสะท้อนของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและนำไปสู่การหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนให้ตรงตามมาตรฐานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับใด

1.3.2 เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยจำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพมีความแตกต่างกันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู อยู่ในระดับมากทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่มีบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ แตกต่างกัน มีทัศนะต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน แตกต่างกันในทุกด้าน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จังหวัดปทุมธานี ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัย จึงกำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการศึกษาสาระสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา จึงมุ่งศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตาม ทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณต่อ ตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่เปิดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 60 แห่ง โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และครูจำนวน 2,161 คน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่เปิดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของศิริชัย กาญจนวาสิและคณะ (2555, น. 151) โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 60 คน และครูโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 479 คน

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

- 1.5.3.1 บทบาท ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู
- 1.5.3.2 ประเภทสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาอาชีวศึกษา
- 1.5.3.3 ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป
- 1.5.3.4 ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ ไม่เคยผ่านการอบรม ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง และผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมงขึ้นไป
- 1.5.3.5 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาของภาคเอกชน ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1.6.1 จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง กฎระเบียบหรือข้อบังคับที่ได้กำหนดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับหลักความประพฤติอันเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีการกำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

1.6.2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ ในสถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่ได้แสดงออกถึงการปฏิบัติตามหรือการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1.6.2.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ มีความสุภาพเรียบร้อย อุทิศตนเพื่อส่วนรวม ศึกษาหาความรู้ด้านวิทยาการ ศาสตร์ของการบริหารและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถนำ

ความรู้มาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาชีพ จนเป็นที่ยอมรับ

1.6.2.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงความรัก เชื้อมั่น เคารพ ศรัทธาและตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ รักษาชื่อเสียง และปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ เชิดชูวิชาชีพและบุคคลในวิชาชีพ ดำรงตนเป็นสมาชิกที่พึงประสงค์ขององค์กรวิชาชีพ

1.6.2.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนในการเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ แสดงออกถึงความรัก ความเมตตา การดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือด้วยความเสมอภาค เปิดใจรับฟังการแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ ให้การยกย่องชมเชย เมื่อกระทำความดีและสร้างชื่อเสียง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ สร้างทักษะและนิสัยที่ดีงามด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่กระทำการใดๆ ที่แสดงถึงการเป็นปฏิปักษ์หรือขัดขวางต่อความเจริญทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของผู้เรียนและผู้รับบริการ ไม่เรียกรับผลประโยชน์ใดๆ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

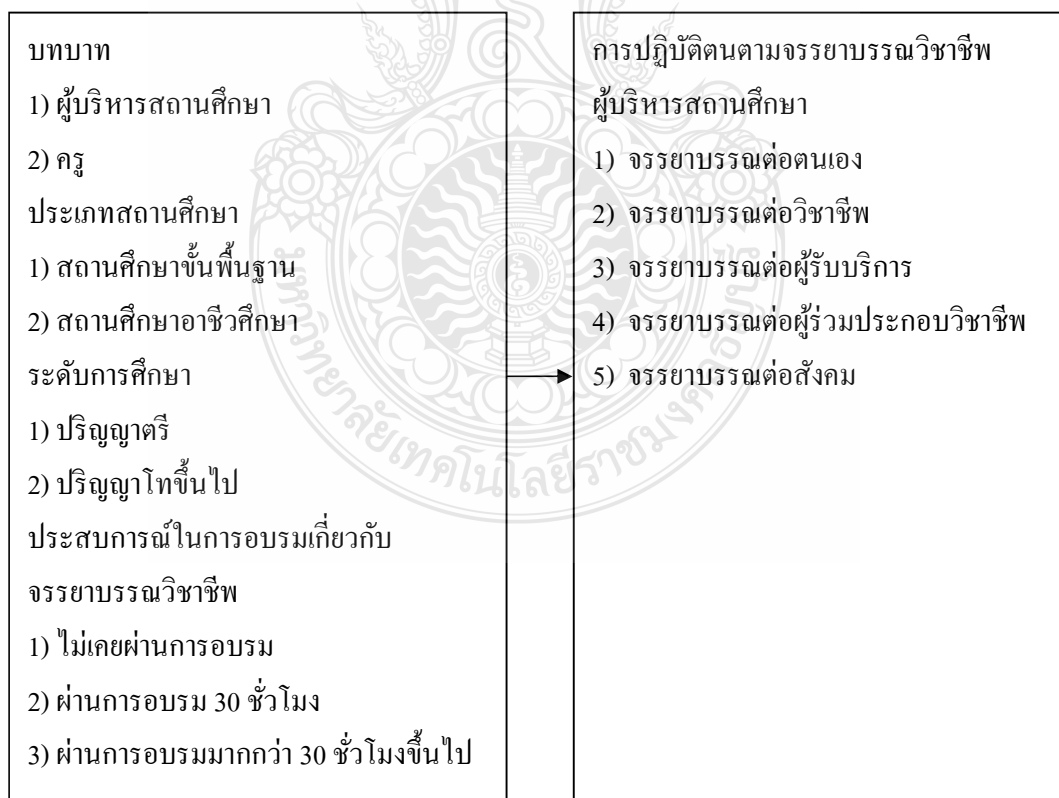
1.6.2.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วยความเต็มใจ จริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติ บริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาลและมีความยุติธรรม ส่งเสริมให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพได้พัฒนาศักยภาพ และรักษาความสามัคคีของหมู่คณะ

1.6.2.5 จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการยึดมั่นและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข วางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรม น้อมนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ภายใต้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ให้ความร่วมมือด้านวิชาการและวิชาชีพระหว่างสถานศึกษาและชุมชน ส่งเสริมให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนในการบริหารสถานศึกษา

1.6.3 สถานศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาเอกชนในระบบโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการบริหารสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับนั้น นับเป็นภาระหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นบุคคลที่สังคมให้ความคาดหวังในการเป็นต้นแบบที่ดี จึงต้องเป็นผู้ที่มีจริยวัตรที่งดงาม เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม (จันทรานี สงวนนาม, 2551, น. 111) สมดังที่ผู้คนในสังคมให้การยอมรับและยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และในมาตรา 78 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) กำหนดให้ผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาต้องปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม (ราชกิจจานุเบกษา, 2556) ทั้งนี้เพื่อกำกับดูแลความประพฤติและการดำเนินงานให้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ รักษาศักดิ์ศรีของความเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้วิจัยจึงนำข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งเป็นฉบับที่ประกาศใช้ในปัจจุบัน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ได้องค์ความรู้ที่สะท้อนผลการปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคเอกชน นำไปสู่การหาแนวทางเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมให้มีการปฏิบัติตนตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งของภาคเอกชนและส่วนรวม

1.8.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศประกอบการวางแผนหรือหาแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้ตรงตามมาตรฐานต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประมวลความรู้และนำเสนอเนื้อหาสาระที่ครอบคลุมหัวข้อการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา
 - 2.1.3 องค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน
- 2.3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา

ในอดีตนั้นมีความเชื่อว่า จรรยาบรรณวิชาชีพได้เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ เพราะเป็นการประกอบวิชาชีพในสังคมขนาดเล็ก สมาชิกมีความคุ้นเคยกัน มีอุดมคติคล้ายๆ กัน และมีศีลธรรมใกล้เคียงกัน จรรยาบรรณของวิชาชีพจึงผสมกลมกลืนไปกับวิถีชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่ดำเนินไปอย่างเรียบง่ายจนไม่อาจสังเกตเห็นได้ แต่ในปัจจุบันการประกอบวิชาชีพอยู่ในสังคมขนาดใหญ่ขึ้น สมาชิกมีจำนวนมากและมีบริบทแตกต่างกัน อาทิ ความคิด ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศาสนา จึงต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์มาเป็นข้อปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์กรวิชาชีพ สมาชิกของวิชาชีพและสังคม (เทวินทร์ เทวินโท, พระ, 2550, น. 160) สำหรับวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่ต้องมีการกำหนดจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพได้ยึดถือเป็นกฎเกณฑ์กลางในการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งมีผู้กล่าวถึงหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาไว้หลายท่าน สรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา

คำว่า “จรรยาบรรณ” มาจากการประสมกันระหว่างคำว่า “จริย” และ “บรรณ” ซึ่ง “จริย” หรือ “จรรยา” หมายถึง กิริยาที่ควรประพฤติในหมู่คณะ สำหรับ “บรรณ” หมายถึง คำรา หรือ การรวบรวม ดังนั้น จรรยาบรรณหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงมีความหมายว่า ความประพฤติที่สมาชิกของวิชาชีพต่างๆ ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมาไว้เป็นกฎเกณฑ์ ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของวิชาชีพให้เจริญรุ่งเรือง ทั้งนี้ควรจะต้องมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร (ไพวัลย์ เหล็งสุใจ, 2555, น. 15) ในการสื่อสารและการทำความเข้าใจให้ตรงกัน จรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีความแตกต่างจากศีลธรรมและจริยธรรม โดยทั่วไปแล้วศีลธรรมจะเป็นข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับศาสนา จึงบังคับใช้เฉพาะกับศาสนิกของศาสนาเท่านั้น สำหรับจริยธรรมโดยมากจะมีพื้นฐานมาจากจารีตประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละสังคม จึงเป็นข้อปฏิบัติของสมาชิกในสังคมนั้นๆ (จิรนนท์ สุวรรณมณีเกษ, 2552, น. 128) ดังนั้น เมื่อกล่าวถึง “จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา” จึงหมายถึง ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เฉพาะในกลุ่มบุคคลที่มีอาชีพทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ทั้งในแง่มุมมองของศีลธรรมและพฤติกรรม โดยผู้วิจัยประมวลสาระสำคัญได้ดังนี้

เจริญ แสงห้าว (2551, น. 21) ได้กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง หลักเกณฑ์หรือระเบียบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งกลุ่มบุคคลที่ประกอบวิชาชีพหรือมีอาชีพทางการศึกษาได้ช่วยกันกำหนดขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องคนดี คนซื่อสัตย์สุจริตให้สามารถดำเนินชีวิตและมีสัมมาอาชีพหาเลี้ยงคนต่อไปได้ อีกทั้งเป็นการสร้างชื่อเสียง ความศรัทธาในวิชาชีพให้เกิดขึ้นและเป็นที่ยึดถือของคนในสังคม ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการป้องกันคนไม่ดี คนที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริตที่จะใช้กลวิธีต่างๆ กระทำการทุจริต ประพฤติมิชอบหรือหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในวิชาชีพมาเบียดบัง ใช้อล เรียกรับเงินทองหรือสิ่งของจากผู้อื่น

นัญจรงค์ เกลิมพงษ์ (2553, น. 34) กล่าวว่า ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาเกิดจากการประสมของคำว่า “จรรยา” ซึ่งแปลว่า กิริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ และคำว่า “บรรณ” ที่แปลว่า หนังสือ ดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพ จึงมีความหมายว่า ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ของความประพฤติที่บุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาควรปฏิบัติร่วมกัน โดยช่วยกันกำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของวิชาชีพและมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เป็นกฎที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากบุคคลใดไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนก็จะถูกสังคมต่อต้าน ขัดขวาง ซึ่งเป็นการลงโทษจากสังคม และเมื่อผู้ใดประพฤติดิจจรรยาบรรณก็จะต้องมีบทลงโทษทางกฎหมายด้วย

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 31) ได้กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์หรือแนวทางของความประพฤติที่ได้กำหนดไว้ให้สมาชิกผู้มีอาชีพทางการศึกษาได้ยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตัวผู้ปฏิบัติเองทั้งด้านพฤติกรรมและความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งยังส่งเสริมชื่อเสียงให้แก่องค์กรวิชาชีพด้วย

ไพวัลย์ เหลืองสุดใจ (2555, น. 28) ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาไว้ว่า เป็นประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มรรยาท ที่ได้กำหนดขึ้นไว้เป็นกฎเกณฑ์สำหรับการปฏิบัติตามหลักสากลของบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล หน่วยงาน องค์กรและสังคม รวมทั้งเป็นการดำรงรักษาและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติศักดิ์ศรี ฐานะของสมาชิก ความดีงาม ก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพและสังคม ซึ่งควรจะมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร

ครูสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 73) กำหนดความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาไว้ว่า หมายถึงแนวทางความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาตามมาตรฐานในการปฏิบัติตน โดยบุคคลที่ต้องปฏิบัติตาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาคณะและบุคลากรทางการศึกษา ที่ครูสภาได้กำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อรักษาและส่งเสริม ชื่อเสียง เกียรติคุณของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือ เคารพ ยกย่อง ศรัทธา แก่ผู้เรียน ผู้รับบริการและคนในสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

Gillman (2005, p. 6) กล่าวว่าไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพนั้นเป็นหลักการหรือวิธีการในการประพฤติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพการศึกษา โดยมุ่งหวังให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน เป็นการดำรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ดังนั้นจึงควรบันทึกหลักการเหล่านี้ไว้อย่างเป็นทางการ เพื่อให้รับทราบในแนวทางปฏิบัติได้ถูกต้องตรงกัน ทั้งนี้เพราะสมาชิกแต่ละคนมีประสบการณ์ ความรู้และปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักวิจัยและครูสภาในข้างต้น จึงสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักความประพฤติอันดีงามและถูกต้องตรงตามหลักการของวิชาชีพ เป็นหลักปฏิบัติที่บุคคลในวิชาชีพพึงยึดถือและนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยจะต้องมีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจถูกต้องตรงกันของสมาชิก อีกทั้งยังเป็นการสร้างมาตรฐานให้แก่วิชาชีพ เป็นการปกป้อง รักษา และสร้างชื่อเสียงให้แก่วิชาชีพและองค์กรวิชาชีพให้เป็นที่เคารพ ยกย่อง ศรัทธา นำมาซึ่งคุณค่าและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ และสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่สมาชิกในวิชาชีพ

2.1.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา

ในกลุ่มบุคคลที่ประกอบวิชาชีพทางการศึกษานั้นจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเป็นหลักในการปฏิบัติร่วมกันแล้ว ยังมีความสำคัญต่อความเจริญรุ่งเรืองของตัวผู้ปฏิบัติเองและต่อองค์กรวิชาชีพด้วย ถ้าหากเหล่าสมาชิกต่างละเลยต่อจรรยาบรรณวิชาชีพแล้ว ก็จะเป็นการบ่อนทำลายทั้งองค์กรวิชาชีพและสังคม ความเสื่อมของวิชาชีพย่อมเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ (เบลตันกา เจมส์ และแบรนต์ รอน, 2553, น. 75) ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาไว้หลายท่านดังนี้

ปฐมสุข สีลาดเลา (2552, น. 37) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาไว้ว่า มีความสำคัญในแง่ของการเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนของสมาชิก เป็นเสมือนเครื่องมือที่สร้างมาตรฐานให้แก่วิชาชีพ สร้างคุณค่า เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไป ในปัจจุบันได้มีการเรียกร้องให้ผู้ที่อยู่ในแวดวงวิชาชีพชั้นสูงต่างๆ ดำเนินถึงจรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าวิถีชีวิตของมนุษย์ยุคนี้มีการเบี่ยงเบน ไปจากหลักการและคุณธรรมที่เคยยึดถือกันมา ดังนั้นความเสื่อมเสียและความไม่สงบสุขจึงเกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งเป็นผลกระทบจากการไม่เคร่งครัดต่อศีลธรรมจริยธรรม

พินิจนารถ ลำควน (2552, น. 22) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาและดำเนินถึงเป็นอันดับต้นๆ ด้วยการนำมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับผู้คนมากมาย ต้องดูแลสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้นการเคร่งครัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นการยกระดับมาตรฐานในการดำรงชีวิตของตนเอง รวมทั้งมาตรฐานแห่งวิชาชีพให้สูงขึ้น ทำให้ได้รับการยอมรับ เคารพและให้การยกย่อง และเมื่อผู้เรียนและผู้รับบริการได้เห็นถึงพฤติกรรมที่ดีงามแล้ว ย่อมเกิดความสำนึกและตระหนักในการกระทำตนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ

รพีพรรณ เอกสุภาพันซ์ (2552, น. 27) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เป็นหลักปฏิบัติเพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพให้ถูกต้องตามหลักการและความดีงาม เพราะนอกจากจะเป็นเสมือนเครื่องมือเพื่อการยังชีพแล้ว บุคคลในวิชาชีพยังต้องแสดงถึงสำนึกรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ เพื่อนร่วมวิชาชีพและความคาดหวังของสังคม ถ้าหากบุคคลในวิชาชีพประพฤติน้อฉล ทุจริต คอร์รัปชัน สังคมจะไม่ให้การยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจ ทั้งในตัวบุคคล วิชาชีพ และองค์กรวิชาชีพ

ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ (2555, น. 28) ได้กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามีความสำคัญในแง่ของการเป็นจริยธรรมของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันและมีความเชื่อว่าเป็นหลักปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้เพื่อดำรง

เกียรติของวิชาชีพ สร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากสาธารณชน จรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีความละเอียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่าเทียบเท่าอุดมการณ์ เป็นเสมือนสายใยของกลุ่มคนร่วมอาชีพร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใช้ดูแลและปกครองตนเอง

สุวิมล บุญลี (2557, น. 31) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา ในประเด็นของการสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยสรุปออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ประโยชน์ต่อสังคม คือ เป็นการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม โดยป้องกันไม่ให้กลุ่มคนที่อยู่ในวิชาชีพซึ่งมักจะรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง เอาเปรียบผู้อื่น หรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร้จรรยาบรรณ

2) ประโยชน์ต่อวิชาชีพทางการศึกษา คือ จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นเสมือนเกราะปกป้องวิชาชีพให้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายและสังคม สร้างคุณประโยชน์ให้วิชาชีพยาวนาน เนื่องจากจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นได้แสดงถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมจึงสร้างภาพลักษณ์ให้แก่วิชาชีพ ทำให้สังคมเกิดความศรัทธา

3) ประโยชน์ต่อสมาชิกในวิชาชีพ คือ เป็นระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติของสมาชิกทุกคนในวิชาชีพ เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ ลดความเสี่ยงต่อการปฏิบัติตนผิดต่อกฎหมาย หลักธรรม และกฎเกณฑ์สังคม เป็นเกราะป้องกันสมาชิกจากการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558, น. 12) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาในแง่มุมมองของความรับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ที่บุคคลในวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ งดเว้นจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตัวผู้ปฏิบัติเอง วิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ แต่ในปัจจุบันกลับพบว่า บุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาโดยส่วนใหญ่จะไม่ทราบสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างแท้จริง จะให้ความสำคัญเฉพาะในช่วงเวลาที่ต้องสอบใบประกอบวิชาชีพหรือเมื่อตอนศึกษาเล่าเรียนเท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นการละเลยและบกพร่องต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องที่จะต้องเร่งแก้ไขและร่วมมือกันทั้งองค์กรวิชาชีพ

Gillman (2005, p. 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา ในการเป็นหลักปฏิบัติที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังและเป็นเข็มทิศช่วยในการพิจารณาตัดสินว่า สิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำในสถานการณ์ที่มีหลายทางเลือกให้ตัดสินใจ เป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตในวิชาชีพ ช่วยปกป้องบุคคลในวิชาชีพจากการถูกคุกคาม และยังเป็นการคัดกรองคนดีให้เข้าสู่วิชาชีพและคัดกรองคนที่ไม่เหมาะสมกับวิชาชีพออกไป ด้วยเหตุนี้จรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นพื้นฐานในการพัฒนาจริยธรรมของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยในข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษานั้นมีความสำคัญต่อสมาชิกทุกคนในวิชาชีพ องค์กรวิชาชีพและส่วนรวมใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นแม่บทสำหรับควบคุมความประพฤติของบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพให้ปฏิบัติตนถูกต้องตามกฎหมายของวิชาชีพ 2) ป้องกันการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ตามหลักของวิชาชีพ 3) รักษาและดำรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ 4) สร้างต้นแบบอันดีงามให้แก่วิชาชีพ และองค์กรวิชาชีพ 5) สร้างบุคคลอันทรงคุณค่าทางการศึกษาให้สังคมและประเทศชาติ 6) เกิดต้นแบบอันดีงามให้กับวงการศึกษาคือเป็นการวางรากฐานการศึกษาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาจะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงได้นั้นย่อมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกในวิชาชีพทุกคน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ที่ต้องให้ความสำคัญและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะองค์ประกอบและรายละเอียดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนะของนักวิชาการและนักวิจัยต่างๆ ในลำดับต่อไป

2.1.3 องค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาทุกแห่งล้วนเป็นสถานที่บ่มเพาะความเจริญให้แก่เยาวชนผู้เป็นอนาคตของชาติ ในฐานะที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำจึงมีภาระหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สมเกียรติ บาลลา, 2554, น. 17) ในการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความเป็นมายาวนาน เกิดขึ้นพร้อมๆ กับระบบการศึกษาของประเทศ และได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการให้เป็นวิชาชีพหรืออาชีพชั้นสูงใน พ.ศ. 2546 โดยกำหนดเป็นพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (ยงค์ ชุ่มจิต, 2553, น. 207) สำหรับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาก็เกิดขึ้นพร้อมกับวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา แม้ว่าในอดีตจะไม่ได้มีการกล่าวถึงเท่าใดนัก เนื่องจากผู้คนในยุคสมัยก่อนคุ้นเคยอยู่กับศีลธรรมและจริยธรรม ประกอบกับในช่วงนั้นการศึกษายังไม่แพร่หลายมากนัก มีเฉพาะในกลุ่มคนที่มีฐานะดีซึ่งมีจำนวนน้อย ต่อมาเมื่อการศึกษาของประเทศพัฒนามากขึ้น บุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาก็เพิ่มจำนวนมากขึ้นเช่นเดียวกัน จึงมีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพขึ้นมาเป็นกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติร่วมกัน ตรงตามวัตถุประสงค์ของวิชาชีพ เป็นการเสริมสร้างเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2506 เรียกว่า ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2506 โดยหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล (สุระสิทธิ์ คະลีสัน, 2551, น. 35) ซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาได้มีการปรับปรุงและประกาศใช้อีก 6 ฉบับ ในปัจจุบันเป็นฉบับที่ 7 คือ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. 2556 โดยมีคุรุสภาทำหน้าที่ในการกำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดต่างๆ ของจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 72) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่ได้กล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านรวมทั้งพฤติกรรมสำคัญ นำเสนอ ดังนี้

2.1.3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษานั้น สิ่งแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพิจารณาทบทวนก่อนก็คือ ตนเอง และต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพราะการรู้จักตนเองจะนำไปสู่การพัฒนาตนในด้านอื่นๆ ต่อไป (จำริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์, 2557, น. 43) ซึ่งผู้วิจัยได้ประมวลสาระสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ดังนี้

คุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 73) ได้กำหนดจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีบุคลิกภาพที่สง่างามเหมาะสม เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และมีอาจหลีกเลี่ยงได้ อาทิ การนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมของสถานศึกษา

สุระสิทธิ์ คะลีล้วน (2551, น. 36) ได้อธิบายถึงจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์ ทั้งด้านบุคลิกภาพ อารมณ์และจิตใจ มีคุณธรรม อีกทั้งยังต้องพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี อบรมด้านทักษะให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้จริงในการดำเนินชีวิต

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 208) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพต่อตนเองว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีวินัยในตนเอง ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา ทั้งด้านวิชาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีและก้าวหน้าทางวิทยาการ เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

กฤษณา ขาวใบไม้ (2554, น. 37) กล่าวถึงจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า เป็นหลักในการปฏิบัติต่อตนเองที่จะทำให้เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาและมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยจะต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ หมั่นศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา และพัฒนาตนเองในทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ เตรียมพร้อมรับกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยความเข้าใจ และนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม

โยธิตา เพชรกุลกิจ (2554, น. 64) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจรรยาบรรณต่อตนเองจะต้องมีภาวะผู้นำยุคใหม่ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงทัศนะและให้ข้อเสนอแนะ รับฟังด้วยใจเป็นกลาง สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความทันสมัย และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีความประพฤติที่เหมาะสม เป็นต้นแบบแก่ผู้เรียนและบุคลากร รวมทั้งริเริ่มสร้างสรรค์นำองค์ความรู้ใหม่มาพัฒนาวิชาชีพ

สุวิมล บุญดี (2557, น. 97) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดีทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเอง มีความใฝ่รู้พัฒนาตนเองให้ทันต่อวิทยาการสมัยใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้นำความรู้เหล่านี้ไปพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและคุณธรรมจริยธรรม นำไปใช้ดำรงชีวิตและสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม

จากสาระสำคัญที่ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณต่อตนเองในข้างต้น จึงพอจะสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้พิจารณา ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน และยังสร้างความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ การมีวินัยและการค้นคว้าหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะจะทำให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองอนาคตได้กว้างไกล ตลอดจนกระทำตนให้เป็นต้นแบบที่ดีและเหมาะสมกับสถานภาพ

พฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

เป็นพฤติกรรมที่มีความเหมาะสมตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพต่อตนเอง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบและพิจารณาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่ดี มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ เกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อตนเองและผู้อื่น เป็นต้นแบบให้แก่ผู้เรียน โดยมีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญไว้ดังนี้

ปฐมสุข สีลาเดลา (2552, น. 126) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหมั่นพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์ มองภาพในอนาคตได้กว้างไกล ทนการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งจะต้องมีพฤติกรรมสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ประพฤติตนให้เหมาะสมกับบทบาทของการเป็นผู้นำและเป็นแม่แบบที่ดี 2) มีการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ๆ และนำมาปรับใช้กับการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้วิทยาการสมัยใหม่ตลอดจนนวัตกรรมต่างๆ ในการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน 5) ส่งเสริมให้ครูได้มีบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 6) สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน เตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กฤษฎณา ขาวใบไม้ (2554, น. 39) กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) หมั่นศึกษาและค้นคว้าเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ 2) แสดงออกทางร่างกาย กิริยาและวาจาอย่างสง่างามเหมาะสม 3) รัก เคารพและศรัทธาต่อเกียรติของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 4) นำความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการมาใช้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและอนาคต 5) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ 6) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูใช้เทคโนโลยีในการสอน 7) ให้ความสำคัญในข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอเพื่อความรอบรู้ 8) อุทิศตนและมีความเสียสละเพื่อหน้าที่ 9) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรย์ (2557, น. 292) ได้กำหนดตัวอย่างพฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีวินัยต่อตนเอง 2) พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และมีทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ 3) มีการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 4) ละเว้นจากการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ตามแบบแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศ

จากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อตนเองสรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นอย่างแก่ ผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมวิชาชีพและบุคคลในสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การรักษาเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ 1) ประพฤติตนได้อย่างเหมาะสมกับสถานภาพและการเป็นต้นแบบที่ดี 2) มีการแสดงออกทางกายและวาจาอย่างสง่างาม มีความสุภาพเรียบร้อย ถูกกาลเทศะและเหมาะสม 3) ศึกษาหาความรู้ทั้งด้านวิทยาการและติดตามข่าวสารบ้านเมืองอย่างสม่ำเสมอ 4) นำองค์ความรู้ต่างๆ ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์เพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา 5) มีความรับผิดชอบต่องานและดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ 6) สร้างสรรค์ผลงานและคุณประโยชน์ต่อวิชาชีพ

2.1.3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

คุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 73) ได้กำหนดจรรยาบรรณต่อวิชาชีพไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมสาระสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ไว้ดังนี้

สุระสิทธิ์ คະลีล้วน (2551, น. 36) ได้กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพคือ ความรู้สึกลงและการแสดงออกที่ผู้บริหารสถานศึกษามีต่อวิชาชีพ ได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นผู้ให้

วิชาความรู้ และต้องมีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ตั้งใจถ่ายทอดความรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้เป็นคนดี มีทักษะ ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังต้องให้ความช่วยเหลือเพื่อนครูทั้งในด้านความรู้และวิชาชีพด้วยความเต็มใจ เสียสละเวลาและทรัพย์สินส่วนตัวเพื่องานราชการ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 208) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อบังคับของคุรุสภา ในประเด็นจรรยาบรรณต่อวิชาชีพไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกต่อวิชาชีพด้วยสำนึกรับผิดชอบ โดยให้ความรัก ความศรัทธาและความซื่อสัตย์สุจริตต่อวิชาชีพ กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีและไม่สร้างความเสื่อมเสียให้แก่องค์กรวิชาชีพ

โยมิตา เพชรกุลกิจ (2554, น. 64) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพนั้นเป็นหลักของความประพฤติในการปฏิบัติต่อวิชาชีพอย่างผู้มีจริยธรรม โดยการแสดงออกถึงความเคารพ รักและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ กระทำกรใดๆ เพื่อรักษา สร้าง ส่งเสริมชื่อเสียงและเกียรติคุณของวิชาชีพ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับฐานะสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ

สุวิมล บุญลี (2557, น. 98) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพเป็นกฎเกณฑ์หรือหลักในการปฏิบัติที่ผู้บริหารจะต้องกระทำเพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติในวิชาชีพของตนเอง โดยการชื่นชม ศรัทธาและตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าในวิชาชีพ สร้างชื่อเสียงให้กับวิชาชีพ และไม่ดูถูกเหยียดหยามวิชาชีพหรือวิพากษ์วิจารณ์องค์กรวิชาชีพ ให้เกิดความเสื่อมเสีย และต้องดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดี โดยปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

จากแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงกระทำต่อวิชาชีพด้วยการแสดงออกถึงความรัก ความศรัทธา การมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ ต้องดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริตและสร้างความเสื่อมเสียให้แก่วิชาชีพ

พฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติอย่างเหมาะสมตามข้อกำหนดของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของสมาชิกที่ดี โดยมีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญไว้ดังนี้

ปฐมสุข สีลาเดชา (2552, น. 127) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมสำคัญที่บ่งชี้ถึงการมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพมีด้วยกันหลายประการแล้วแต่มุมมองของแต่ละบุคคล ซึ่งได้กำหนดเป็นตัวอยู่ 7 ประการ ได้แก่ 1) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ 2) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ 3) มีความซื่อสัตย์สุจริต กำเนิดถึงการกระทำที่มีต่อ

วิชาชีพ 4) รักษาระเบียบแบบแผนขององค์กรวิชาชีพด้วยการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด 5) สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมเพื่อสร้างความเจริญงอกงามของครู บุคลากรและผู้เรียน 6) ผลักดันให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และสร้างผลงาน 7) เข้าร่วมกิจกรรมวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ รวมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม และกิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

กฤษณา ขาวไข่มุก (2554, น. 41) กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงความจงรักภักดีและศรัทธาในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกที่ดี โดยมีหลักในการปฏิบัติอยู่ 7 ประการ ได้แก่ 1) มีความเชื่อมั่นและภูมิใจในวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ 2) ให้การสนับสนุนและเข้าร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ 4) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ 5) พัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อสร้างสรรค้องค์ความรู้ใหม่ ให้มีความก้าวหน้าและมีประโยชน์ต่อวิชาชีพ 6) เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรวิชาชีพที่จัดขึ้น 7) นำความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างสูงสุดและกระทำด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2557, น. 292) ได้ยกตัวอย่างพฤติกรรมสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) ต้องรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ 2) ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 3) กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด 4) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ 5) ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยามหรือให้ร้ายผู้ร่วมวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ

เมื่อประมวลสาระสำคัญของพฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพข้างต้น กล่าวโดยสรุป คือ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงแสดงออกถึงความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพด้วยจิตใจและความรู้สึกที่แท้จริง เพราะจรรยาบรรณต่อวิชาชีพเป็นเรื่องของจิตใจและการตระหนักในคุณค่า ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความรัก ความศรัทธา ยกย่องเชิดชูวิชาชีพและรักษาเกียรติแห่งวิชาชีพ ซึ่งมีพฤติกรรมสำคัญประกอบด้วย 1) มีความรัก เคารพและเชื่อมั่นในคุณค่าของวิชาชีพ 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพอย่างมีเหตุมีผล 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานทางวิชาชีพให้สาธารณชนได้รับรู้ 4) ผลักดันให้ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพยิ่งๆ ขึ้นไป 5) นำความรู้ในวิชาชีพไปบริหารจัดการและพัฒนาระบบการศึกษาด้วยความซื่อสัตย์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 6) พัฒนาองค์ความรู้ ซึ่งแสดงถึงการเอาใจใส่และให้ความสำคัญแก่วิชาชีพ อีกทั้งยังสร้างประโยชน์ในวิชาชีพและระบบการศึกษาในภาพรวม

2.1.3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ครูสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 73) ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความรัก ความเมตตา การดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และอุปนิสัยที่ดีอย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการขัดขวางความเจริญงอกงามของผู้เรียนและผู้รับบริการทั้งในทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้บริการด้วยความจริงใจ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ไปในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาสาระเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการไว้ดังนี้

สุระสิทธิ์ คะลีล้วน (2551, น. 37) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความรัก เมตตา เอาใจใส่ต่อผู้เรียนและผู้รับบริการทุกคนโดยเท่าเทียมกัน พึงส่งเสริมผู้เรียนและผู้รับบริการด้วยความมีเมตตา ให้ความรู้และปลูกฝังให้มีคุณธรรมจริยธรรม กระทำตนให้เป็นที่ดีไว้วางใจแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะต่างๆ นอกจากนี้ยังต้องประพฤติตนด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีบุคลิกภาพที่สง่างามเหมาะสม ควรแก่การเคารพ เป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ ไม่ประพฤติตนกีดกันพัฒนาการของผู้เรียนและผู้รับบริการ ไม่รับผลประโยชน์ใดๆ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ เช่น เรียกรับผลตอบแทนจากผู้ปกครอง เป็นต้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 208) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ เกิดปัญญา มีทักษะและสร้างนิสัยที่ดีงาม และต้องกระทำอย่างเต็มความสามารถ ต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี พึงให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการอย่างสร้างสรรค์ มีคุณธรรม ให้บริการด้วยความเต็มใจ มีความจริงใจ และยึดในหลักของความเสมอภาค ไม่รับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางทุจริต

กฤษณา ขาวโบไม้ม (2554, น. 43) กล่าวถึงจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความประพฤติที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ โดยต้องให้ทั้งความรัก ความเมตตา การดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ ประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดี ไม่กระทำการทุจริตโดยการเรียกรับทรัพย์สินเงินทองจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ไม่กระทำตนขัดขวางความเจริญของผู้เรียนและผู้รับบริการ

สุวิมล บุญดี (2557, น. 99) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติต่อผู้เรียนและผู้รับบริการด้วยความรักและความเมตตาเป็นพื้นฐาน โดยการให้ความช่วยเหลือ อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดวิทยาการให้เกิดความรู้ ทักษะและนิสัยที่ดีงาม ซึ่งต้องกระทำอย่างเต็มความสามารถ

ด้วยความบริสุทธิ์ใจและความเสมอภาค ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีทั้งกาย วาจาและจิตใจ ไม่กระทำตนขัดขวางต่อพัฒนาการของผู้เรียนและผู้รับบริการในทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตนอันมิชอบจากการดำรงตำแหน่ง ไม่ใช่ผู้เรียนและผู้รับบริการกระทำการใดๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง และรับฟังความคิดเห็นด้วยความเข้าใจ

ผู้เรียนและผู้รับบริการนั้นเป็นหัวใจหลักของกระบวนการศึกษา เพราะเป็นผู้รับผลจากระบบการศึกษา ผู้เรียนจะมีความรู้ ทักษะ ปัญญาและจริยธรรมหรือไม่นั้น ย่อมสะท้อนถึงสถานศึกษาว่ามีกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ดีมีคุณภาพหรือไม่เพียงใด ดังนั้นจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการจึงเป็นเกราะคุ้มครองป้องกันผู้เรียนและผู้รับบริการให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณธรรมและมีคุณภาพ และเป็นเครื่องหมายรับรองคุณภาพของตัวผู้บริหารสถานศึกษาเอง จากสาระสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการในข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องกระทำตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ พัฒนาการ สติปัญญา ทักษะและคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการอย่างเต็มที่ ภายใต้หลักการจริงใจ สม่าเสมอเสมอภาคและเหมาะสม ปฏิบัติต่อผู้เรียนและผู้รับบริการด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ โดยไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงจากการใช้ตำแหน่งโดยมิชอบ กระทำตนเป็นแม่แบบที่ดีและไม่กระทำการใดๆ ที่แสดงถึงการขัดขวางต่อความเจริญของผู้เรียนและผู้รับบริการ

พฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติเพื่อความเจริญก้าวหน้าในทุกด้านของผู้เรียนและผู้รับบริการ โดยมีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญไว้ดังนี้

ปฐมสุข สีลาเดชา (2552, น. 127) ได้ให้แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการไว้ดังนี้ 1) ต้องให้ทั้งความรัก ความเมตตา การดูแลเอาใจใส่ และความช่วยเหลือ อีกทั้งให้กำลังใจแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้รับบริการมีความรู้ สร้างทักษะและปลูกฝังนิสัยที่ดีงามอย่างเต็มความสามารถ 3) ต้องประพฤติตนเป็นต้นแบบที่ดี 4) ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์หรือขัดขวางต่อความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียนและผู้รับบริการ 5) ต้องให้บริการด้วยความเต็มใจและทั่วถึง โดยไม่รับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปในทางทุจริต 6) ให้บริการแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน 7) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชนและผู้ด้อยโอกาส 8) บริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 9) มีใจเป็นกลาง เปิดใจยอมรับฟังทัศนคติและแนวคิดมุมมองของผู้เรียนและผู้รับบริการ 10) ให้โอกาสครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนในการปฏิบัติงาน 11) เสริมสร้าง

ความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการด้วยการยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจ
12) สนับสนุนให้ผู้เรียนและผู้รับบริการเสนอแนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

กฤษณา ขาวไข่มุก (2554, น. 45) กล่าวถึงพฤติกรรมที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะช่วยสร้างประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 9 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมและอบรมวิชาความรู้ให้แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ โดยไม่ปิดบังอำพราง 2) ชี้แนะแนวทางเพื่อให้ผู้เรียนและผู้รับบริการ ได้เกิดการพัฒนาทุกด้าน 3) ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยความรักและความหวังดีด้วยใจที่บริสุทธิ์ 4) พึงยกย่องผู้เรียนและผู้รับบริการเมื่อสร้างชื่อเสียงและคุณงามความดีให้ปรากฏในหมู่เพื่อนและประชาชน 5) ปฏิบัติงานและให้บริการด้วยใจบริสุทธิ์โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน 6) บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 7) เปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะของผู้เรียนและผู้รับบริการด้วยใจบริสุทธิ์ ไม่มีอคติ 8) กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีด้วยการพัฒนาตนเองในทุกด้าน อยู่เสมอ 9) พึงซื่อสัตย์ รักษาความลับและผลประโยชน์ของผู้เรียนและผู้รับบริการ

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2557, น. 292) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีแนวทางในการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ โดยการปฏิบัติดังนี้ 1) ให้ความรัก ความเมตตา การดูแลเอาใจใส่และความช่วยเหลือด้วยความเสมอภาค 2) สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการ 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนและผู้รับบริการมีความรู้ สร้างทักษะและนิสัยที่ดีงามตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ 4) กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและใจ 5) ไม่กระทำความผิดที่เป็นการขัดต่อความเจริญงอกงามทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา สังคม ของผู้เรียนและผู้รับบริการ 6) พึงปฏิบัติต่อผู้เรียนและผู้รับบริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค ไม่เรียกร้องผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จากแนวคิดในข้างต้นที่กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จึงสรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติต่อผู้เรียนและผู้รับบริการอย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาคและความจริงใจ ไร้ผลประโยชน์แอบแฝง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ผู้เรียนและผู้รับบริการอย่างแท้จริง ประกอบด้วย 1) กระทำตนเป็นต้นแบบที่ดี 2) ต้องให้ความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีด้วยความจริงใจ 3) ให้ความช่วยเหลือด้วยความเสมอภาค 4) เปิดใจยอมรับฟังข้อเสนอแนะของผู้เรียนและผู้รับบริการอย่างมีหลักการและเหตุผล 5) ยกย่อง ชมเชย เมื่อกระทำความคิดหรือสร้างชื่อเสียง เพื่อสร้างภาคภูมิใจและมุ่งมั่นที่จะทำความดีให้ยิ่งๆ ขึ้นไป 6) ส่งเสริมให้ได้รับความรู้อย่างเต็มที่ เกิดทักษะและสร้างนิสัยที่ดี 7) ละเว้นจากพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าเป็นปฏิปักษ์หรือกีดกันความเจริญของผู้เรียนและผู้รับบริการทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม 8) ไม่รับผลประโยชน์ใดๆ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

2.1.3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ครูสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 74) กำหนดแนวทางของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักสำคัญ พึงกระทำแต่สิ่งที่เหมาะสมสร้างความสามัคคีของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมสาระสำคัญไว้ดังนี้

ปฐมสุข สีลาดเลา (2552, น. 128) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับฟังทัศนคติและข้อเสนอแนะต่างๆ ของบุคคลในวิชาชีพ มีภาวะผู้นำและทักษะในการบริหารความเปลี่ยนแปลง ซึ่งนำไปสู่การได้แนวคิดใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการบริหารงาน ให้การส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจของหมู่คณะทั้งในสถานศึกษาและองค์กรวิชาชีพ นำไปสู่การพัฒนาทางการศึกษาในภาพรวมต่อไปในอนาคต

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 279) ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่บุคคลในวิชาชีพเดียวกันด้วยความเต็มใจและความปรารถนาดี ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือส่งเสริมไปในทางที่ผิด โดยพิจารณาตามหลักคุณธรรมและเหตุผล และต้องส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ

กฤษณา ขาวไข่มุก (2554, น. 109) ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนครูเมื่อประสบกับปัญหาได้อย่างเหมาะสมและทันการณ์ ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้เกิดความรักและสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคลากร วิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ

ศุวิมล บุญดี (2557, น. 99) ให้แนวทางไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเดียวกันด้วยความเต็มใจ สามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานและสถานศึกษา ประเมินผลงานด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพด้วยความเสมอภาคและให้รางวัลเมื่อทำความดีหรือสร้างผลงานในวิชาชีพ

จากสาระสำคัญข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม ทั้งผู้ที่อยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้วยใจที่ปรารถนาดีต่อกัน และเพื่อประโยชน์ต่อระบบการศึกษาในภาพรวม โดยการให้ความช่วยเหลือด้วยความจริงใจและเสมอภาค ด้วยวิธีที่ถูกต้องเหมาะสม บริหารสถานศึกษาด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เปิดใจยอมรับฟังข้อเสนอแนะและน่านาทศนะจากผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ส่งเสริมและมุ่งรักษาความสามัคคีของหมู่คณะผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

พฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติเพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในหมู่คณะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งภาคในและภายนอกสถานศึกษา โดยมีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญไว้ดังนี้

ปฐมสุข สีลาดเลา (2552, น. 128) ได้กล่าวไว้ว่า การกระทำใดที่แสดงถึงการสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา นั่นคือแนวทางในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ซึ่งกำหนดเป็นพฤติกรรมสำคัญ ประกอบด้วย 1) รับฟังข้อเสนอแนะและทัศนะในด้านต่างๆ ของครูและบุคลากรด้วยใจเป็นกลางและพิจารณาตามเหตุผล 2) มีภาวะผู้นำและความสามารถด้านการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง 3) มีวิสัยทัศน์ และนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการบริหาร 4) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของบุคคลในวิชาชีพ 5) สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ 6) ร่วมใจผนึกกำลังเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาและระบบการศึกษา

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 279) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพโดยมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติตนระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกัน และได้กำหนดเป็นตัวอย่างพฤติกรรมสำคัญสำหรับไว้เป็นแนวทางเพื่อการปฏิบัติได้ตรงตามวิชาชีพดังต่อไปนี้ 1) ต้องระมัดระวังการใช้วาจาในการปฏิสนธการ 2) ใช้วาจาสุภาพและคำพูดสร้างสรรค์อย่างผู้ปรารถนาดีต่อกัน 3) ไม่ดูถูกเหยียดหยามบุคคลในวิชาชีพ 4) ปฏิบัติต่อบุคคลในวิชาชีพด้วยความสุภาพ เหมาะสม โดยคำนึงถึงกาลเทศะและฐานะของบุคคล 5) เสริมสร้างความสามัคคีของหมู่คณะ

กฤษณา ขาวไข่มุก (2554, น. 47) เสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติต่อบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ 1) ให้ความร่วมมือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ 4) นำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาครูและบุคลากร 5) ใช้ระบบคุณธรรมในการตัดสินผลงาน 6) มีความรัก ความสามัคคีและร่วมใจกันพัฒนาการศึกษา 7) เปิดใจกว้างรับฟังข้อเสนอแนะและทัศนะของครู บุคลากรและผู้ร่วมวิชาชีพ 8) มีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติ 9) รักษาความสามัคคีของหมู่คณะ 10) ปฏิบัติต่อเพื่อนครูและบุคลากรด้วยความเสมอภาคไม่แบ่งชนชั้น

จาริณรัตน์ จิตต์จิรจรรย์ (2557, น. 292) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นประเด็นในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งได้กำหนดตัวอย่างของพฤติกรรมสำคัญไว้ดังนี้ 1) ให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรในเรื่องที่ตนถนัด แม้ไม่ได้รับการร้องขอ 2) ใช้

หลักคุณธรรมพิจารณาให้ความช่วยเหลือบุคคลในวิชาชีพ 3) สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในกลุ่มผู้ร่วมวิชาชีพ 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการวินิจฉัยผลงานของบุคคลในวิชาชีพ 5) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาวิจัยเพื่อนำความรู้มาพัฒนาวิชาชีพ

จากแนวคิดในข้างต้น จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมสำคัญต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพนั้นคือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ ซึ่งประกอบด้วย 1) ปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือ 2) นำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก และตระหนักถึงความแตกต่างของบุคคล 3) เอื้ออาทรและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอย่างจริงใจและเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาตามหลักคุณธรรม 4) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของครูและบุคลากร 5) บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ 6) เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ นำเสนอแง่มุมในทางบวกของวิชาชีพ 7) มีความยุติธรรม 8) สร้างความสามัคคีของหมู่คณะ 9) เปิดใจรับฟังความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ ด้วยใจเป็นกลาง

2.1.3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

คุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 74) กำหนดสาระสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคมไว้ว่า หมายถึง หลักในการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงกระทำโดยการอนุรักษ์และพัฒนาปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม ดูแลรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ขอมรับและยึดถือหลักการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาสาระเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อสังคมไว้ดังนี้

สุระสิทธิ์ คะลีล้วน (2551, น. 38) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อสังคมนั้นเป็นข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความสำนึกต่อส่วนรวมของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำและเป็นต้นแบบที่ศิษย์ของสังคม อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของชาติ โดยการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่สร้างความสำนึก ความรัก ตระหนักในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การอนุรักษ์สมบัติของชาติให้คงอยู่ตลอดไป

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 282) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติต่อสังคมและประเทศชาติอย่างมีสำนึกรับผิดชอบ โดยการดูแลรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมและผลประโยชน์ของส่วนรวม อีกทั้งยังต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ยึดถือการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กฤษฎา ขาวใบไม้ (2554, น. 109) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อสังคมนั้นเป็นหลักการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมต่อสังคมและส่วนรวม โดยการเป็นผู้นำในการชำระรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ยึดถือการปกครองของประเทศในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สุวิมล บุญลี (2557, น. 100) กล่าวถึงจรรยาบรรณต่อสังคมไว้ว่า เป็นการสร้างความร่วมมือและสัมพันธ์ไมตรีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน โดยการเข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ การพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมของชาติ และยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากสาระสำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณต่อสังคม จึงพอสรุปได้ว่า เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับชุมชนรอบๆ สถานศึกษา ด้วยความตระหนัก เห็นถึงคุณค่า และมีความรับผิดชอบต่อชุมชน เพราะคนเราจะประสบความสำเร็จได้ มิใช่อาศัยเพียงตัวเองตามลำพังเท่านั้น หากแต่ยังต้องอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจจากคนรอบข้างเป็นกำลังช่วยผลักดันสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนอย่างต่อเนื่องและร่วมแรงร่วมใจในการอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สิ่งแวดล้อมและผลประโยชน์ของส่วนรวม ส่งเสริมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ ยึดถือหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อและตระหนักในคุณค่าของชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยมีผู้กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญไว้ดังนี้

ปฐมสุข สีลาดเลา (2552, น. 127) กล่าวถึงพฤติกรรมด้านจรรยาบรรณต่อสังคมไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมตนเองให้มีความพร้อมอยู่เสมอในการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาของชาติที่ต้องการสร้างความรู้และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน โดยมีข้อพึงปฏิบัติดังนี้ 1) เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อมของชุมชนและส่วนรวม 2) ให้ความร่วมแรงร่วมใจ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3) ดูแลรักษาและปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนและส่วนรวม 4) ยึดมั่นและให้การสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข 5) ให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ 6) สร้างกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 283) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมสำคัญของ จรรยาบรรณต่อสังคมไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือและสัมพันธ์ไมตรีกับชุมชน โดยเริ่มจากรอบๆ สถานศึกษาก่อน เพื่อการเกื้อกูลซึ่งกันและกันต่อไปในอนาคต โดยนำเสนอตัวอย่าง วิธีดำเนินการไว้ 2 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 การนำสถานศึกษาออกไปสู่ชุมชน โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ศึกษาลักษณะของชุมชนโดยละเอียด 2) ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนทราบถึงนโยบาย และผลจากการทำกิจกรรมต่างๆ 3) จัดทีมงานออกเยี่ยมเยียนชุมชนอย่างสม่ำเสมอโดยการสอบถาม ความเป็นอยู่ การศึกษาของบุตรหลาน หรือให้ความช่วยเหลือ ซึ่งน้ำใจเหล่านี้เป็นเครื่องผูกมิตรไมตรี ได้เป็นอย่างดี 4) สนับสนุนให้ครู บุคลากรและผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน 5) อำนวยความสะดวกแก่ชุมชนทั้งในด้านความรู้เชิง วิชาการและสถานที่

รูปแบบที่ 2 การนำชุมชนเข้ามายังสถานศึกษา โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) ขอความช่วยเหลือจากชุมชนในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษา เช่น ขอกำลังคน กำลังทรัพย์ 2) เชิญคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา 3) เชิญวิทยากรชาวบ้าน หรือบุคคลในชุมชนที่เชี่ยวชาญด้านต่างๆ มาให้ความรู้แก่ครูและผู้เรียน 4) จัดกิจกรรมเพื่อประสาน สัมพันธไมตรีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน 5) แต่งตั้งบุคคลสำคัญในชุมชนให้เป็นคณะกรรมการ สถานศึกษา 6) ให้ชุมชนเป็นแหล่งวิทยากรทั้งสถานที่และบุคลากร

กฤษณา ขาวไข่มุก (2554, น. 49) ได้กล่าวว่า เป็นหลักความประพฤติอย่าง สร้างสรรค์ที่พึงมีต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา และได้เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติไว้หลาย ประการ ประกอบด้วย 1) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้กับการสอน 2) เป็นผู้อนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมของชุมชน 3) ให้การสนับสนุน ส่งเสริม เผยแพร่และเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นตามประเพณีอย่างสม่ำเสมอ 4) ยึดมั่นในการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยของประเทศ โดยนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา 5) ประสาน ความร่วมแรงร่วมใจและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการและวิชาชีพแก่ชุมชน 6) นำแนวคิดปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาจัดกิจกรรมภายในชุมชนและสถานศึกษา 7) ให้ความสำคัญและดูแลรักษาชุมชน 8) ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของส่วนรวมอย่างประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรย์ (2557, น. 293) ได้นำเสนอพฤติกรรมสำคัญด้าน จรรยาบรรณต่อสังคมพอสังเขปไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้นำในการธำรงรักษาศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม 2) ให้ความสำคัญต่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม 3) ดูแลและรักษาประโยชน์ของ

ส่วนรวม 4) ยึดมั่นและส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศ 5) ประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของครูสภา 6) สนับสนุนการทำกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน โดยพิจารณาตามความเหมาะสม

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวถึงพฤติกรรมสำคัญด้านจรรยาบรรณต่อสังคมข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติอย่างมีจิตสำนึกต่อสังคม โดยมีจุดเริ่มต้นจากชุมชนรอบๆ สถานศึกษาและขยายผลไปยังภาพรวมของสังคม ด้วยความตระหนักถึงคุณค่าของการอยู่ร่วมกันและการสร้างสังคมที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม โดยในที่นี้จะให้ความสำคัญไปยังชุมชนและการสร้างความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจระหว่างสถานศึกษา ชุมชนและสังคม ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติอยู่ 8 ประการ ได้แก่ 1) ยอมรับและยึดถือการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ให้ความสำคัญต่อการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม 3) ประสานความร่วมมือร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) นำภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้จัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ สร้างทักษะแก่ผู้เรียนให้สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมได้อย่างมีความสุข 5) น้อมนำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชุมชนและสถานศึกษา 6) เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เช่น การเชิญบุคคลสำคัญในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 7) ให้บริการแก่ชุมชนทั้งด้านความรู้เชิงวิชาการ วิชาชีพ และสถานที่ 8) ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรของส่วนรวมอย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

2.2 การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

ภาคเอกชนได้เข้ามามีส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาของประเทศ โดยเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเติมเต็มในส่วนที่ภาครัฐให้บริการได้ไม่ทั่วถึงหรือตอบสนองความต้องการของผู้เรียนยังไม่ครอบคลุม ในปัจจุบันภาคเอกชนได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นและให้บริการทางการศึกษาในหลากหลายรูปแบบ และมีความสำคัญในการแบ่งเบาภาระงบประมาณของภาครัฐที่ใช้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คิดเป็นค่าใช้จ่ายกว่า 202,832 ล้านบาท (ตะวัน สือกระแสร, 2556, น. 128) ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากนโยบายของภาครัฐที่เอื้อให้ภาคเอกชนเข้ามาจัดการศึกษาได้โดยสะดวก ข้อจำกัดบางประการของภาครัฐในการรับผู้เรียนเข้ามาศึกษา ประกอบกับความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดการศึกษาของภาคเอกชน รวมทั้งค่านิยมใหม่ของบิดามารดาหรือผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของภาคเอกชน ฐานะทางการเงินที่มีกำลังสูงพอที่จะส่งบุตรหลานเข้าศึกษาได้ ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาเอกชนมีลักษณะที่โดดเด่นและสนองตอบต่อความต้องการของผู้ปกครองในหลายด้าน เช่น เป็น

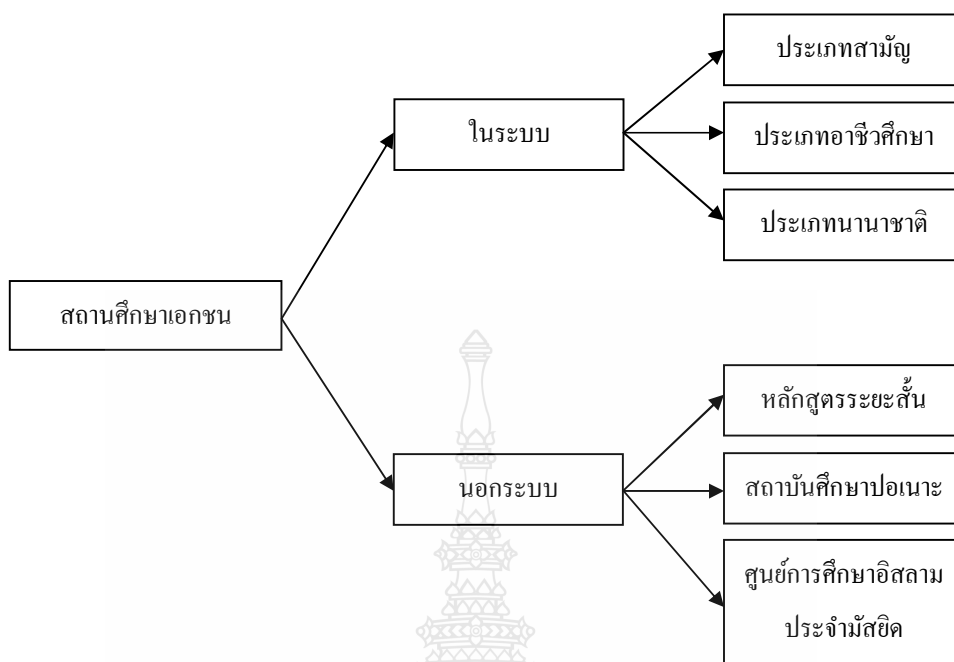
สถานศึกษาใกล้บ้านจึงอำนวยความสะดวกในการเดินทางของผู้ปกครองในการรับส่งบุตรหลานและมีบริการรถรับส่งผู้เรียนถึงบ้าน เนื่องจากตั้งอยู่ในแหล่งชุมชน เป็นสถานศึกษาที่สร้างเอกลักษณ์เฉพาะด้าน อาทิ ด้านภาษา นอกจากนี้ยังมีความคล่องตัวในการบริหาร มีสถานที่ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งได้มาตรฐานเช่นเดียวกับสถานศึกษาในภาครัฐ ทั้งนี้พิจารณาได้จากผลของคะแนนในการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2555 ของผู้เรียนภาคเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยคะแนนทั้ง 8 วิชา สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วประเทศ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยรวม 5 วิชา สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วประเทศ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วประเทศ คะแนนการทดสอบมาตรฐานอาชีวศึกษา (V-NET) ของผู้เรียนประเภทอาชีวศึกษาในภาคเอกชนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, น. 12 - 15)

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ในประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2554) ซึ่งกำหนดคุณลักษณะสถานศึกษาของภาคเอกชนที่มีความประสงค์จะจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ที่มีได้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สถานศึกษาในระบบ มีการจัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน แบ่งเป็นประเภทสามัญศึกษา อาชีวศึกษาและนานาชาติ เช่นเดียวกับสถานศึกษาของภาครัฐ

2. สถานศึกษานอกระบบ มีการจัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นและหลากหลายในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการ ระยะเวลา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา แบ่งเป็นประเภทหลักสูตรระยะสั้น ได้แก่ การสอนศาสนา ศิลปะกีฬา วิชาชีพ การกวดวิชา การสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต รวมทั้งศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) และสถาบันศึกษาปอเนาะซึ่งจัดการเรียนรู้ตามหลักของศาสนาอิสลาม

จากข้อมูลในข้างต้น นำมาเขียนโครงสร้างการจัดการศึกษาของภาคเอกชนได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ประเภทของสถานศึกษาเอกชน

ในปัจจุบันมีสถานศึกษาเอกชนที่เปิดดำเนินการประเภทในระบบโรงเรียนมีจำนวนใกล้เคียงกับประเภทนอกระบบโรงเรียน ซึ่งจะต้องมีคณะกรรมการในการบริหารสถานศึกษาครบทั้ง 6 ประเภท ประกอบด้วย 1) ผู้รับใบอนุญาต 2) ผู้จัดการ 3) ผู้อำนวยการ 4) ผู้แทนครู 5) ผู้แทนผู้ปกครอง และ 6) ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยจำนวนและคุณสมบัติของคณะกรรมการจะต้องมีความเหมาะสมกับประเภทของสถานศึกษาในระบบตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเอกชนได้กำหนดไว้ จากข้อมูลสถิติของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2556, น. 14) พบว่าปีการศึกษา 2555 มีสถานศึกษาเอกชน เปิดดำเนินการมากถึง 11,971 แห่ง ประกอบด้วย ครู จำนวน 160,307 คน ผู้เรียน จำนวน 3,591,155 คน โดยจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนสถานศึกษาเอกชนที่เปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2555

ประเภทสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนผู้เรียน
สถานศึกษาในระบบ	7,701	129,679	2,554,072
สถานศึกษานอกระบบ	4,270	30,628	1,037,083
รวม	11,971	160,307	3,591,155

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2556, น. 14)

จากตารางที่ 2.1 สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของบิดามารดาและผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของภาคเอกชน และแนวโน้มในการขยายตัวของสถานศึกษาเอกชนในอนาคตที่นับวันจะเพิ่มมากขึ้น เป็นการศึกษาทางเลือกให้แก่ประชาชนในประเทศ ที่รองรับการศึกษาทั้งในประเภทขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา นานาชาติและการศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น (เกษศิริ กมล, 2556, น. 17)

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดในเขตปริมณฑล อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือประมาณ 28 กิโลเมตร เป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีความเจริญทางการศึกษา ดังจะเห็นได้จากจำนวนสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับอุดมศึกษา ซึ่งในปัจจุบันมีสถานศึกษาประมาณ 280 แห่ง จากสังกัดสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและอื่นๆ และมีจำนวนผู้เรียนกว่า 1,000,000 คน เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 15 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2550, น. 5) ที่ได้กำหนดให้แต่ละจังหวัดมีหน่วยงานที่ดูแลการศึกษาของภาคเอกชน เป็นส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำหรับจังหวัดปทุมธานีก็มีสถานศึกษาเอกชนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน กระจายตามพื้นที่ครอบคลุมครบทั้ง 7 อำเภอ แต่จะอยู่หนาแน่นในอำเภอเมือง อำเภอธัญบุรี และอำเภอลำลูกกาเป็นส่วนใหญ่ โดยมีหน่วยงานกำกับดูแลและส่งเสริมการศึกษาเอกชนประจำจังหวัดจำนวน 2 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดูแลสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอลดทอนหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสสามโคก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาเอกชนประเภทในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษารวม จำนวน 27 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 23 แห่ง และสถานศึกษาอาชีวศึกษา 4 แห่ง จำแนกเป็นผู้เรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 7,860 คน ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 1,572 คน ผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จำนวน 3,443 คน ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 718 คน ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 116 คน

2. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาศึกษาครอบคลุมพื้นที่ใน 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหนองเสือ อำเภอลำลูกกา และอำเภอธัญบุรี มีสถานศึกษาเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษารวม 33 แห่ง ประกอบด้วย สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 32 แห่ง และสถานศึกษาอาชีวศึกษา 1 แห่ง จำแนกเป็นผู้เรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 17,616 คน ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3,393 คน ผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จำนวน 245 คน ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,303 คน ครูในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำนวน 24 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สถานศึกษาเอกชนในระบบที่เปิดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2557

หน่วยงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี	ประเภท สถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนผู้เรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	ขั้นพื้นฐาน	23	718	9,432
	อาชีวศึกษา	4	116	3,443
	รวมเขต 1	27	834	12,875
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2	ขั้นพื้นฐาน	32	1,303	21,009
	อาชีวศึกษา	1	24	245
	รวมเขต 2	33	1,327	21,254
รวมทั้งจังหวัด		60	2,161	34,129

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557)

จากข้อมูลการจัดการศึกษาของภาคเอกชนทั้งโดยภาพรวมและในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่ามีความสำคัญต่อการศึกษาทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะนโยบายภาครัฐที่ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาของภาคเอกชนเพื่อสนองตอบต่อความต้องการและโอกาสการเข้าถึงการศึกษาของผู้เรียน เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรมเพื่อเป็นรากฐานในการศึกษาต่อและการประกอบสัมมาอาชีพ เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ ตรงตามวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ได้กำหนดไว้ว่า “ผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม มีทักษะเป็นเลิศ ก้าวทันสังคมโลก” (วัลภา พูนชัย, 2550, น. 45) ดังนั้นสถานศึกษาเอกชนจึงเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาอีกแห่งที่มีบทบาทต่อความเจริญของเยาวชน ผ่านระบบการศึกษาที่มีมาตรฐาน มีความเป็นมืออาชีพทัดเทียมระดับสากล

2.3 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ดังนี้

2.3.1 บทบาท ในสถานศึกษาทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาและครูย่อมมีบทบาทหน้าที่ต่อ การให้บริการทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่ดูแลการจัดการภายใน สถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ โดยทั่วไปแล้วจะ มีภาระหน้าที่สำคัญอยู่ 4 ประการ อันได้แก่ 1) การบริหารด้านงานวิชาการและหลักสูตร 2) การบริหาร เกี่ยวกับการเงินและงบประมาณ 3) การบริหารงานและดูแลด้านบุคลากร 4) การบริหารงานทั่วไป ภายในสถานศึกษา (สมเกียรติ บาลลา, 2554, น. 16) และจากแนวความคิดของ Knezevich ได้ศึกษา (อ้างถึงใน จันทราณี สงวนนาม, 2551, น. 129) ที่ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่หลักตามบทบาทของการเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย 1) บริหารจัดการโดยยึดตามนโยบายการศึกษาของ ประเทศเป็นหลัก 2) กำหนดจุดมุ่งหมายและทิศทางของสถานศึกษา จัดทำเป็นนโยบายและกำหนด เป็นแผนปฏิบัติงาน 3) สร้างกระบวนการทำงานโดยการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง กำหนดวิธีการ ปฏิบัติและมีตัวชี้วัดอย่างชัดเจน 4) บริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดความเจริญรุ่งเรือง แก่สถานศึกษาและบุคลากรภายใน 5) จัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อใช้ในบริหารสถานศึกษา ด้วยความรอบคอบ 6) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และพัฒนาการ ของผู้เรียน 7) ประสานความเข้าใจของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้เกิดความรัก และความสามัคคี 8) ประเมินคุณภาพและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการบริหารงานอย่าง ต่อเนื่อง 9) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่บุคลากรและสถานศึกษา เพื่อความน่าเชื่อถือ 10) รายงานผลการ ดำเนินงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชาได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับครูผู้ได้รับสมญานามว่าแม่พิมพ์ของชาติ มีบทบาทหน้าที่หลักในการถ่ายทอด ความรู้ทั้งทางด้านวิชาการ สอนอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรมความดีงามให้เกิดภายในใจของผู้เรียน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้และทักษะต่างๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริงในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ ครูยังมีบทบาทหน้าที่ในฐานะเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ดังที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 86) ได้ให้นิยามบทบาท ของครูตามทัศนะของบุคคลทั่วไปไว้ 10 ประการ ประกอบด้วย 1) อบรมสั่งสอนศิลปะและวิชาการ ต่างๆ ให้แก่ผู้เรียน ได้มีความรู้ด้านวิชาการ เกิดทักษะและมีนิสัยที่ดีงาม สำหรับเป็นพื้นฐานในการ ประกอบสัมมาอาชีพ 2) ปลูกฝังอุปนิสัยที่ดี ความเป็นพลเมือง มีจิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรม เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง สามารถเป็นกัลยาณมิตรให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้ 3) ดูแลความทุกข์ สุขของผู้เรียนอย่างทั่วถึง ให้ความรัก ความเมตตา การดูแลเอาใจใส่ด้วยความเท่าเทียมและเสมอภาค 4) สังเกตความก้าวหน้าในการเรียนและอุปนิสัยของผู้เรียน เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการสอนให้เกิด ประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง 5) แนะนำแนวการศึกษาและอาชีพให้เหมาะสม ตรงตามศักยภาพของ ผู้เรียนที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 6) หากิจกรรมที่สร้างพัฒนาการแก่ผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและ

คุณธรรมความดีงาม 7) ดำเนินงานตามภาระหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ 8) ดูแลและป้องกันภัยพิบัติมิให้บังเกิดแก่ทรัพย์สินของสถานศึกษา 9) หมั่นหาความรู้เพิ่มเติมและนำมาพัฒนาศักยภาพให้แก่ตนเองอยู่ตลอดเวลา 10) รักษาวินัยและกระทำตนให้เป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้เรียนและบุคคลทั่วไป

จากข้อมูลในข้างต้น จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูนั้นแตกต่างกันทั้งในกระบวนการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบต่อผู้เรียน อาจจะมีบางประเด็นที่เหมือนกันบ้าง ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อทัศนคติและมุมมองในด้านต่างๆ ดังที่ รพีพรรณ เอกสุภาพันท์ (2552, น. 20) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษารวมทั้งองค์กรหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา จะให้ความสำคัญกับความประพฤติก่อของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพราะเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการศึกษาของผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมักจะได้รับการพัฒนาเสริมสร้างให้เกิดจิตสำนึกของการเป็นผู้บริหารที่ดี มีลักษณะเฉพาะตัวที่แตกต่างจากครูโดยทั่วไป และจากงานวิจัยของบรรพต สงวนรัมย์ (2555, น. 93) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า บุคคลทั้งสองประเภทมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมและรายด้าน แต่ครูมีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และจากผลการวิจัยของ สุระสิทธิ์ คะลีล้วน (2551, น. 127) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า บุคคลทั้งสองประเภทมีการปฏิบัติตนโดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงกว่าครูผู้สอน

จากสาระสำคัญของบทบาทหน้าที่ในข้างต้น กล่าวโดยสรุปคือ ด้วยบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านการให้บริการต่อผู้เรียน คาดว่าน่าจะมีผลต่อทัศนคติและมุมมองต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงนำบทบาทมาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา และครู

2.3.2 ประเภทสถานศึกษา มนุษย์มีความหลากหลายทั้งรูปลักษณ์ภายนอกและสติปัญญา ดังนั้นในแง่มุมมองของการจัดการศึกษาจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุม โดยคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงเป็นเหตุให้มีการศึกษาในหลายประเภท โดยในปัจจุบันการศึกษาของประเทศส่วนใหญ่จัดเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญและการศึกษาแบบอาชีวศึกษา ซึ่งสถานศึกษาในแต่ละประเภทนั้นมีบริบทที่แตกต่างกันออกไปตามวัตถุประสงค์และข้อกำหนดของ

การจัดการศึกษา ประเภทของผู้เรียน การวัดและประเมินผล นโยบายของสถานศึกษา กฎหมาย ราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น โดยสถานศึกษาประเภทขั้นพื้นฐานมีรูปแบบการให้บริการด้านการศึกษา แก่ผู้เรียนตามสิทธิทางกฎหมายของประชากรไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 ใช้ระยะเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองปี (จินตนา สุจิตานนท์, 2554, น. 42) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เยาวชนมีความรู้ คุณธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการประกอบสัมมา อาชีพ สามารถดำเนินวิถีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข มีความเป็นพลเมือง มีจิตสาธารณะ และเป็น พื้นฐานความรู้ในการศึกษาเพิ่มเติมในระดับสูงต่อไป

สำหรับสถานศึกษาเอกชนประเภทอาชีวศึกษานั้นมีรูปแบบการให้บริการทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รองรับภาวะความเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดดทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางวิทยาการ สมัยใหม่ (นิธิตา บุรณจันทร์, 2550, น. 67) ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันมีการแข่งขันด้านตลาดแรงงานสูง จึงจำเป็นต้องใช้ทักษะฝีมือและความรอบรู้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการศึกษาในสายอาชีพหรือประเภท อาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคคลด้านฝีมือแรงงาน ซึ่งจะมีคุณภาพมากน้อย เพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในกระบวนการจัดการศึกษาและการได้รับแรงสนับสนุนจากทั้ง ภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2556, น. 12) โดยใน ปัจจุบันการจัดการศึกษาของภาคเอกชนประเภทอาชีวศึกษามีทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

จากข้อมูลของสถานศึกษาทั้งสองประเภทในข้างต้นจะพบความแตกต่างกันในหลาย บริบท และจากผลการวิจัยของสุระสิทธิ์ คະลิ้ว (2551, น. 127) ที่ได้กล่าวถึงความแตกต่างของประเภท สถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นปีที่ 3 - 4 มีการ ปฏิบัติตนอยู่ในระดับสูงกว่าโรงเรียนที่เปิดสอนในช่วงชั้นที่ 1 - 3 และช่วงชั้นที่ 1 - 2 ตามลำดับ และ จากผลการวิจัยของวิรัชศักดิ์ มุงคุณ (2552, น. 147) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูผู้สอน จังหวัดสกลนคร พบว่า ครูที่สอนในสาขาวิชาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดย ครูที่สอนวิชาสามัญมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่สอนในสาขาวิชาพาณิชยการและสาขาช่างอุตสาหกรรม

จากสาระสำคัญเกี่ยวกับประเภทสถานศึกษาในข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่าประเภทของ สถานศึกษาที่มีบริบทแตกต่างกันย่อมมีผลต่อมุมมองและทัศนะต่อปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดประเภทสถานศึกษามาเป็นตัวแปรในการวิจัย ในครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาอาชีวศึกษา

2.3.3 ระดับการศึกษา บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ด้วยดีนั้น ย่อมจะต้องมีความรู้และความสามารถเป็นพื้นฐาน ซึ่งตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่งที่บ่งบอกว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวก็คือ ระดับการศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวิชาชีพทางการศึกษายังต้องให้ความสำคัญกับระดับการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นปราการด่านแรกที่จะรับรองถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้ที่จะถ่ายทอดวิชาความรู้ไปสู่ผู้อื่นได้ เช่นนี้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูก็จะต้องมีระดับการศึกษาเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพและคุณสมบัติที่เหมาะสมในการถ่ายทอดวิชาความรู้ในทุกด้านให้แก่เยาวชน ดังที่จันทราณี สงวนนาม (2551, น. 34) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถมากก็จะส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นเจริญเติบโตทั้งด้านคุณธรรมและวิชาการ มีคุณภาพและมีชื่อเสียง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า อนาคตของสถานศึกษาจะเป็นไปในทิศทางใด มีสภาพอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย ซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัยของบรรพต สงวนรัมย์ (2555, น. 97) พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะครูที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีโอกาสได้ร่วมงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหาร จึงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและบทบาทในฐานะผู้นำของสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น และจากงานวิจัยของศรีวราพร ทาระคำ (2550, น. 80) ที่ได้ศึกษาบทบาทในการบริหาร โรงเรียนเอกชนของผู้บริหารตามทัศนคติของครูในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันในด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพราะครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานและมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานการบริหาร ย่อมมีผลต่อมุมมองและความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ การประพฤติ การตัดสินใจของผู้สถานศึกษาด้วยความเข้าใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ระดับการศึกษานั้นยังบ่งบอกถึงความรู้ความสามารถที่ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้รับวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป และครูที่ปฏิบัติการสอนจะต้องมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป

จากสาระสำคัญในข้างต้น จะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อทัศนคติ มุมมอง และความเข้าใจเกี่ยวกับการทำหน้าที่ในฐานะของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น ดังนั้นจึงพอจะสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ไปด้วย ผู้วิจัยจึงกำหนดระดับการศึกษาเป็นตัวแปรในการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.3.4 ประสพการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ การฝึกฝนอบรมย่อมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทั้งในเชิงวิชาการและทักษะ สัมผัสเป็นประสพการณ์ ทำให้บุคคลมีความแตกต่างทั้งด้านทัศนคติ มุมมอง พฤติกรรมและประสิทธิภาพของงาน (โยษิตา เพชรกุลกิจ, 2554, น. 29) ดังนั้นจะพบว่าหน่วยงานต่างๆ จึงนิยมที่จะส่งบุคลากรเข้าไปฝึกอบรมอยู่บ่อยครั้ง เช่น การอบรมการพูดภาษาอังกฤษ การอบรมทักษะการพูด การอบรมการใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มศักยภาพทั้งตัวบุคลากรเองและหน่วยงาน ซึ่งเนื้อหาสาระในการอบรมมักจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่หลักในการปฏิบัติของผู้เข้าอบรมด้วย เช่นเดียวกับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 67 - 71) ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการฝึกฝนอบรมตนเองเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและสมรรถนะตามมาตรฐานของวิชาชีพ และสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในดำเนินงาน โดยในด้านมาตรฐานความรู้จะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษาและผ่านการรับรองจากคณะกรรมการคุรุสภา จะต้องมียุทธศาสตร์การฝึกอบรมไม่น้อยกว่าสามสิบชั่วโมง (ราชกิจจานุเบกษา, 2549, น. 306) และจากงานวิจัยของโกวิทย์ เขียวศิริ (2556, น. 95) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายรัตนคีรี พบว่าครูและบุคลากรที่มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสพการณ์น้อยจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้ที่มีประสพการณ์มากกว่าจะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของกฤษณา ขาวไข่มุก (2554, น. 112) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสพการณ์ผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกันใน 4 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

จากสาระสำคัญที่กล่าวในข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า ประสพการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพที่แตกต่างกัน จะมีผลทำให้ทัศนคติที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกันไปด้วย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 3 ด้านพิจารณาตามข้อมูลและความเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. 2556 คือ 1) ไม่เคยผ่านการอบรม ซึ่งถือว่าต่ำกว่ามาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดไว้ 2) ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐาน และ 3) ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมงขึ้นไป ซึ่งสูงกว่ามาตรฐาน

ในการศึกษาตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น จึงสรุปเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) บทบาท แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาและครู 2) ประเภทสถานศึกษา แบ่งเป็น ชั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา 3) ระดับการศึกษา แบ่งเป็น ระดับปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป 4) ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ แบ่งเป็น ไม่เคยผ่านการอบรม ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง และผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง ซึ่งมีความครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าการวิจัยครั้งนี้จะได้องค์ความรู้ที่ตรง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ปิติญ์ ปฏิพิมพาคม (2550, น. 214) ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจะต้องมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ดี เช่น มีการวางแผนในการทำงาน และติดตามผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ให้โอกาสแก่บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร 2) มีความสามารถในการจูงใจ เช่น เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน ไม่เอาแต่ใจตนเอง มีการกระจายงานสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน 3) การเป็นต้นแบบที่ดี เช่น มีความยุติธรรม มีคุณธรรม มีความปรารถนาดี มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ซื่อสัตย์และรักษาเวลา 4) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เช่น ส่งเสริมกิจกรรมให้โรงเรียนและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือแก่ชุมชนตามความเหมาะสม และตระหนักถึงความสำคัญของชุมชนมองประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง 5) มีความฉลาดและมีไหวพริบ คือ ตัดสินใจอย่างชาญฉลาดภายใต้หลักการและเหตุผล ตัดสินใจได้ทันเวลา มีหลักการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาต่างๆ และสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง 6) ด้านหลักการปกครอง คือ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างโรงเรียนและชุมชน

จิราลักษณ์ ภูภัทรารักษ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะผู้นำด้านหลักการและอุดมการณ์อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การกระทำตนให้เป็นต้นแบบที่ดี ดำเนินงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อสังคมที่กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะ

ในการเป็นผู้อนุรักษ์และพัฒนา รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และมีคุณลักษณะผู้นำด้านการปฏิบัติตนเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่วนในข้อที่กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระทำตนเป็นต้นแบบที่ดีแก่ครูอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นไปตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ไพรัตน์ คำก้อน (2551, น. 83) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายคุณโท ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า ผู้บริหารมีคุณลักษณะตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกันอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สุระสิทธิ์ ทะลิ้วน (2551, น. 74) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งภาพรวม และรายด้านผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อตนเอง

ปฐมสุข สีลาดเลา (2552, น. 125) ได้ศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7 โดยนำแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2550 กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ผลการวิจัยดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด 2) จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับมาก และ 3) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศพบว่าโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน พิจารณาในรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันเพียงด้านเดียวคือ จรรยาบรรณต่อตนเอง และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่ง 10 – 15 ปี มีพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่ง 16 ปีขึ้นไป

พินิจนารถ ลำควน (2552, น. 83) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

รพีพรรณ เอกสุภาพันท์ (2552, น. 184) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างจิตวิญญาณในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสู่ภาคการปฏิบัติจริงเป็นไปค่อนข้างน้อย ดังนั้นจึงควรมีการเสริมสร้างให้เกิดอย่างเป็นรูปธรรม ปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพราะเป็นสิ่งที่เกื้อกูลต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นภาครัฐจึงควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างจริงจัง อาทิเช่น ยุทธศาสตร์ชุมชนนักบริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่สนใจเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพและสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ จะทำให้จรรยาบรรณวิชาชีพมีการนำไปสู่ภาคปฏิบัติและหยั่งรากลึกลงในจิตวิญญาณได้อย่างแท้จริง

ณัฐจรณ์ เถลิ้มพงษ์ (2553, น. 70) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม และจรรยาบรรณต่อตนเอง

กฤษณา ขาวไผ่ (2554, น. 105) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยนำข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2550 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อตนเอง ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพเมื่อจำแนกตามเพศพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และแตกต่างกันในทุกด้าน โดยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สำหรับจรรยาบรรณต่อวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคมนั้น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเพศชายมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง และเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้ที่ผ่านการอบรม 1 - 5 ครั้ง กับ 6 - 10 ครั้ง และ ผู้ที่ผ่านการอบรม 1 - 5 ครั้ง กับ 10 ครั้งขึ้นไป เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา วิทยฐานะและอัตราเงินเดือน พบว่า ไม่มี ความแตกต่างกัน

กิตติศักดิ์ ม่อมพะเนาว์ (2554, น. 52) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารมีการปฏิบัติตน ทุกครั้ง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับทุกครั้ง จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับ บ่อยครั้ง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ต่อสังคม

โยมิตา เพชรกุลกิจ (2554, น. 44) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนอำเภอบ้านบึง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อตนเอง เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมมี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กมี จรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก กับ โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง มีจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกันเพียง 3 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม

วิไลลักษณ์ มั่งสมบูรณ์ (2554, น. 102) ได้ศึกษาวิจัยถึงการใช้หลักทศพิธราชธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีการใช้หลักทศพิธราชธรรมโดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารทุกคนจะต้องผ่านการอบรมความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบ คุณธรรมและจรรยาบรรณตามข้อกำหนดของทางราชการ และเมื่อดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องเข้ารับการอบรมด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับคุณธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

บรรพต สวงรัมย์ (2555, น. 92) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในภาพรวมผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แตกต่างจากครูที่อยู่ในระดับปานกลาง

ปณณดา คำนันท์ (2555, น. 95) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการภาวะผู้นำของ ผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ให้โอกาสให้การคิดและตัดสินใจ ขอมรับการมีส่วนร่วมในทำงาน มีความยุติธรรม โปร่งใส สร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากร สามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเท นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายใน หน่วยงานได้อย่างทันเวลาและมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น สามารถประสานความร่วมมือแรงร่วมใจ กับชุมชนได้เป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่รักการพัฒนาดตนเองโดยแสวงหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ก้าวทัน ยุคสมัยของเทคโนโลยีและข่าวสารข้อมูล นำความรู้ไปสู่กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

โกวิท iewicziri (2556, น. 87) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก พบว่า 1) ในด้านการได้รับการยกย่อง มีสาเหตุมาจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ยกย่อง เชื่อถือในศักยภาพที่มี และให้ความ ไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งยังรับฟังข้อเสนอแนะด้วยใจเป็นกลาง 2) ในด้านลักษณะของงาน เป็นเพราะผู้บริหารได้มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถให้ได้แสดงศักยภาพที่เพิ่มมากขึ้น และได้ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรไปศึกษาต่อ ให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาและศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ และประสบการณ์ เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ศุวิมล บุญลี (2557, น. 95) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณ ต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ในการเปรียบเทียบโดย จำแนกตามเพศและตำแหน่งหน้าที่พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้าราชการครูได้เสนอแนะเกี่ยวกับจรรยาบรรณในแต่ละด้านดังนี้ 1) จรรยาบรรณ

ต่อตนเอง ครู ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองในด้านทักษะ กระบวนการทางความคิด การวางแผน ตลอดจนเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรรักษาคุณระเบียบ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู บุคลากรและนักเรียน ทั้งในและนอกเวลาราชการ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนและ ปลุกฝังให้ผู้เรียนปฏิบัติตนเป็นคนดี ตระหนักถึงโทษภัยและไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด 4) จรรยาบรรณ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ได้เสนอแนะว่า ควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน นำความรู้ต่างๆ ไปถ่ายทอดสู่ผู้เรียน เช่น สนับสนุนให้ครูได้ไปศึกษาต่อ หรือเข้ารับการอบรมในหลักสูตรใหม่ๆ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ของวิทยาการ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม เสนอแนะให้ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนอย่าง สม่ำเสมอและควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนของตน เพื่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีระหว่างผู้เรียนและชุมชน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kocabas & Karakose (2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องจริยธรรมในการบริหารโรงเรียน (Ethics in School Administration) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่สังคมเชื่อว่าจะต้องมี จริยธรรมและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นพื้นฐานในการประพฤติปฏิบัติตน แต่ทั้งนี้ก็ได้หมายความว่าจรรยาบรรณวิชาชีพจะสามารถ นำไปใช้ในการแก้ไขทุกปัญหาทุกอย่างในวิชาชีพทางการศึกษาได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารเองก็ย่อม มีภาระหน้าที่มากกว่าบุคลากรอื่นๆ ดังนั้นจะต้องปฏิบัติตนตามกรอบของจรรยาบรรณวิชาชีพอย่าง เคร่งครัดและคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นอันดับแรก ซึ่งผู้บริหารที่มีจรรยาบรรณย่อมบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จจุดมุ่งได้เป็นอย่างดี

Yu (2009) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา โรงเรียนเอกชนในมุมมองของประเทศสิงคโปร์ (Principal Leadership for Private Schools Improvement: The Singapore Perspective) พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำทางจริยธรรมสูง เนื่องจากต้องนำความรู้และทักษะด้านจริยธรรมไปใช้ตัดสินพิจารณาปัญหาต่างๆ ในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่บริหารสถานศึกษาในทุกๆ วัน โดยสิ่งแรกที่ต้องคำนึงถึงคือ การมีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าของความยุติธรรมและความเสมอภาค บริหารจัดการโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและ ชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ มุ่งเน้นการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม เช่น จัดการประชุมเกี่ยวกับ ศิลธรรมเพื่อสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ด้านศีลธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นต้น

Eyal, Berkovich, & Schwartz (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทางเลือกที่ถูกต้อง คุณยพินิจเชิงจริยธรรมของผู้บริหารทางการศึกษา (Making the Right Choices: Ethical Judgments Among Educational Leaders) พบว่า เมื่อผู้บริหารต้องใช้คุณยพินิจในการพิจารณาความยุติธรรมหรือการให้ผลประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อการปฏิบัติตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความระมัดระวังอย่างมาก ให้พิจารณาโดยอาศัยหลักความยุติธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า การปฏิบัติตามแบบแผนของจรรยาบรรณวิชาชีพที่แสดงออกมาจากใจและจิตใจดีสำนึกจะสร้างคุณประโยชน์มากกว่าการมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรและชุมชนเพียงอย่างเดียว

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในข้างต้น ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านจะพบว่าจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อตนเองจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในภาครัฐที่อยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่สำหรับสถานศึกษาในภาคเอกชนของจังหวัดปทุมธานี ยังไม่พบงานวิจัยใดที่ศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเองก็เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ

สรุป การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งจากแนวทางตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน รวมทั้งองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของภาคเอกชน ตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้ผู้วิจัยได้มีความเข้าใจถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพและบทบาทการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถ่องแท้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่ที่ผู้บริหารสถานศึกษามีต่อความเจริญงอกงามของเยาวชนทั้งด้านสติปัญญาและคุณธรรม และยังมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม อาทิเช่น ผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อีกทั้งความคาดหวังของสังคมที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นต้นแบบอันดีงามและเป็นตัวแทนของศีลธรรม ดังนั้นการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงต้องมีกรอบในการปฏิบัติตามหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพต่อบุคคลในข้างต้นอย่างชัดเจนและถูกต้องเหมาะสม โดยยึดหลักของคุณธรรมจริยธรรมเป็นแนวทาง ซึ่งในปัจจุบันมีคุรุสภาทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในภาคเอกชนก็ต้องปฏิบัติตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่คุรุสภาได้กำหนดไว้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาของภาคเอกชนก็เป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศให้ได้มาตรฐานทัดเทียมกับนานาประเทศทั้งในระดับอาเซียน ระดับเอเชียและในระดับสากล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเอกชนจะต้องให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณวิชาชีพและนำไปสู่การปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ด้วยความตระหนักในคุณค่าของการเป็นบุคคลต้นแบบของสังคม ควรค่าแก่การเคารพและยกย่อง การได้รับหน้าที่อันทรงเกียรตินี้จึงเกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียนและผู้รับบริการ วิชาชีพและองค์กรวิชาชีพได้อย่างแท้จริง ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าการวิจัยครั้งนี้จะค้นพบองค์ความรู้ที่ตรงและมีคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้และเกิดประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจที่จะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาเอกชนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 60 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และครู จำนวน 2,161 คน รวมทั้งสิ้น 2,221 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาเอกชนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานีปีการศึกษา 2557 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของศิริชัย กาญจนวาสิและคณะ (2555, น. 151) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดบทบาทและประเภทสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง

เป็นผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 60 คน และครู โดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 479 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 539 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

ประเภทสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	55	2,021	55	345
สถานศึกษาอาชีวศึกษา	5	140	5	134
รวม	60	2,161	60	479

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้กำหนดไว้ แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย บทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่มีข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ณรงค์ โปธิ์พฤษยานันท์, 2551, น. 196) โดยจัดเรียงเนื้อหาและข้อความตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. 2556 จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง | จำนวน 6 ข้อ |
| 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ | จำนวน 6 ข้อ |

4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ

5) จรรยาบรรณต่อสังคม จำนวน 6 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้ค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจากเอกสาร ตำรา รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3) นำความรู้มาประมวลและกำหนดขอบเขตของเนื้อหา แล้วดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดการวิจัย

4) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่จัดทำแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีรายนามผู้เชี่ยวชาญดังต่อไปนี้

(5.1) ผศ.ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม

ตำแหน่ง อาจารย์

สังกัด คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(5.2) ดร.ปริญญา มีสุข

ตำแหน่ง อาจารย์

สังกัด คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(5.3) ดร.รินรดี พรวิริยะสกุล

ตำแหน่ง อาจารย์

สังกัด คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(5.4) ดร.จตุรงค์ อินทรุ่ง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(5.5) อาจารย์ณัฐนาท ผ่องศรีนวล

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนธัญรัตน์

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ในการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนคำบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนคำบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนคำบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนจากผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและ
ประเมินผลมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยนำผล
ที่ได้มาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ .60 – 1.00 โดยมีรายละเอียดดังนี้

มีค่า .60 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อที่ 17, 24 - 25

มีค่า .80 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อที่ 27

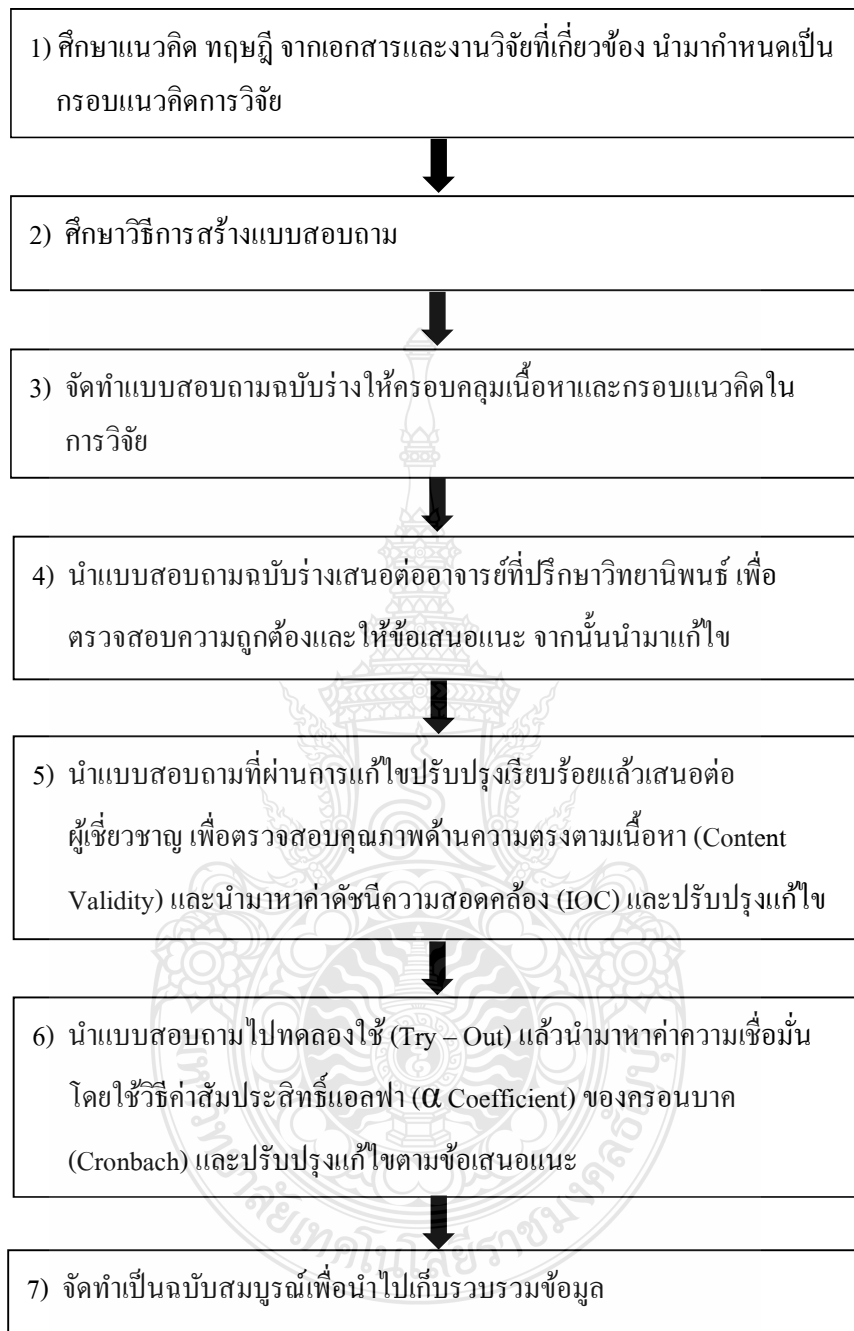
มีค่า 1.00 จำนวน 26 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อที่ 1 - 16, 18 - 23, 26, 28 - 30

แล้วจึงปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและนำไปทดลองใช้ (Try-Out)

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเทศบาลเมืองท่าโขลงและโรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และครู จำนวน 30 คน รวม 32 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ศึกษา (อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, น. 260) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .958

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขแล้วมาจัดทำใช้เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

จากขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในข้างต้น ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นแผนภาพเพื่อความเข้าใจง่ายขึ้น ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

3.4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยและแบบสอบถามส่งถึงสถานศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวผู้วิจัยเอง ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บแบบสอบถามครอบคลุมและป้องกันแบบสอบถามกลับมาไม่ครบ ผู้วิจัยจึงแจกแบบสอบถามจำนวน 600 ชุด และกำหนดวัน เวลา ขอรับกลับคืนภายใน 15 วัน

3.4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและติดตามในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกซ้ำอีกครั้งในรายที่สูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายระยะเวลาอีก 7 วัน ได้แบบสอบถามกลับมาครบทั้ง 539 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

3.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้การวิเคราะห์คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มาตรวจการให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้านและภาพรวม ซึ่งในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดช่วงการแปลความหมายตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2552, น. 36) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (T-Test) จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) แล้วพบว่าไม่นัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ One-Way ANOVA แล้วจึงนำมาทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) และคันทเน็ต ซี (Dunnett's C)

3.5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage = %) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

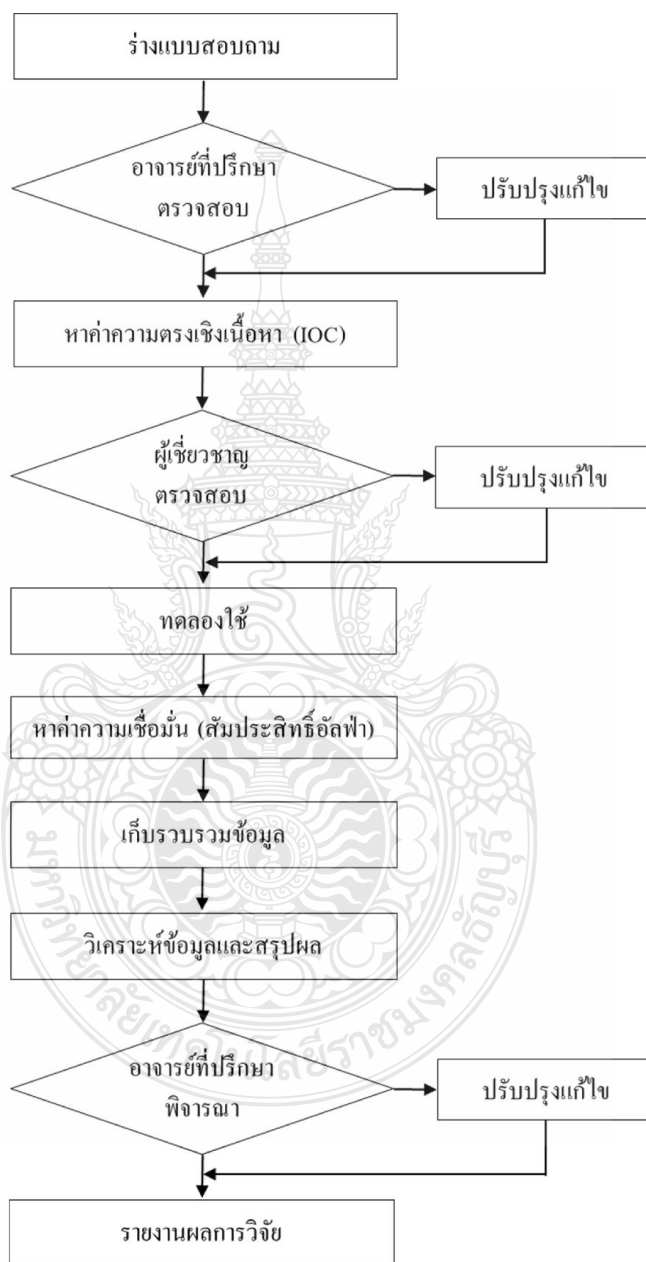
2) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา ใช้การทดสอบค่าที (T-Test)

3) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-Test)

4) สถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) และคันทเน็ต ซี (Dunnett's C)

3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

จากขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปมาเป็นแผนภาพดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยจำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

- 4.1 ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย บทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

- | | | |
|-----------|-----|--------------------|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | คะแนนเฉลี่ย (Mean) |

S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (T-Test)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
X_1	แทน	บทบาท
X_2	แทน	ประเภทสถานศึกษา
X_3	แทน	ระดับการศึกษา
X_4	แทน	ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
Y_1	แทน	จรรยาบรรณต่อตนเอง
Y_2	แทน	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
Y_3	แทน	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
Y_4	แทน	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
Y_5	แทน	จรรยาบรรณต่อสังคม
Y_{tot}	แทน	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
SS	แทน	ค่าผลรวมของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Mean Squares)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ

4.3 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย บทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษาเอกชนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ทั้งหมดจำนวน 60 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 60 ชุด และครูจำนวน 479 ชุด รวม 539 ชุด ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาทั้ง 539 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ได้รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. บทบาท (X_1)		
ผู้บริหารสถานศึกษา	60	11.13
ครู	479	88.87
รวม	539	100.00
2. ประเภทสถานศึกษา (X_2)		
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	399	74.03
สถานศึกษาอาชีวศึกษา	140	25.97
รวม	539	100.00
3. ระดับการศึกษา (X_3)		
ปริญญาตรี	438	81.26
ปริญญาโทขึ้นไป	101	18.74
รวม	539	100.00
4. ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ (X_4)		
ไม่เคยผ่านการอบรม	126	23.38
ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง	214	39.70
ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง	199	36.92
รวม	539	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 539 ชุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 88.87 อยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 74.03 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.26 และมีประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ 30 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 39.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 539)

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	แปลผล
จรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1)	4.32	.63	มาก
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2)	4.33	.63	มาก
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3)	4.40	.64	มาก
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Y_4)	4.31	.70	มาก
จรรยาบรรณต่อสังคม (Y_5)	4.32	.64	มาก
รวม	4.33	.60	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .64) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .63) จรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .63) ซึ่งเท่ากับจรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .64) และในลำดับสุดท้ายคือ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .70)

เมื่อวิเคราะห์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในแต่ละด้านจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.3 – 4.7

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1)

(n = 539)

จรรยาบรรณต่อตนเอง (Y_1)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.40	.70	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามแผนงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน เสียสละในการทำงานเพื่อส่วนรวม	4.36	.71	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก	4.29	.79	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.26	.79	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างเด่นชัด	4.28	.78	มาก
รวม	4.32	.63	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.32, S.D. = .63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรก (\bar{X} = 4.40, S.D. = .70) คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือข้อที่ 3 (\bar{X} = 4.36, S.D. = .71) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน เสียสละในการทำงานเพื่อส่วนรวม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 5 (\bar{X} = 4.26, S.D. = .79) คือนำความรู้ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2)

(n = 539)

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (Y_2)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจ รัก และปกป้องศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ	4.47	.71	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.45	.73	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอย่าง สม่ำเสมอ	4.28	.77	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากร ได้ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ของวิชาชีพ	4.36	.76	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่ องค์ความรู้ในวิชาชีพ	4.17	.76	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชู ชมเชย ผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพที่มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้	4.24	.76	มาก
รวม	4.33	.63	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติตนตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
4.33, S.D. = .63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในลำดับแรกคือข้อที่ 1 ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .71) ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจ รัก และ
ปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ รองลงมาคือข้อที่ 2 ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .73) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 5 ($\bar{X} = 4.17$, S.D. =
.76) ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ในวิชาชีพ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3)

(n = 539)

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (Y_3)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษารัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน	4.37	.80	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของศิษย์	4.27	.80	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย แก่ศิษย์ เมื่อกระทำความดีหรือสร้างชื่อเสียง	4.48	.69	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม	4.45	.70	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์	4.39	.73	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการรับผลประโยชน์ส่วนตัว	4.43	.71	มาก
รวม	4.40	.64	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรกคือข้อที่ 3 ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .69) ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย แก่ศิษย์ เมื่อกระทำความดีหรือสร้างชื่อเสียง รองลงมาคือข้อที่ 4 ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = .70) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 2 ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .80) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของศิษย์

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
(Y₄)

(n = 539)

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (Y ₄)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ในเรื่องที่ตนถนัดด้วยความจริงใจ แม้ไม่ได้รับการร้องขอ	4.27	.80	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในระบบคุณธรรม ใช้หลัก ธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา	4.32	.78	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วย ความเหมาะสมและเป็นธรรม	4.31	.78	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้วยความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	4.30	.81	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เมื่อกระทำความดีหรือสร้างผลงานในวิชาชีพ	4.34	.75	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในกลุ่ม ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.31	.79	มาก
รวม	4.31	.70	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติตนตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับแรกคือข้อที่ 5 ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .75) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนแก่
ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อกระทำความดีหรือสร้างผลงานในวิชาชีพ รองลงมาคือข้อที่ 2 ($\bar{X} = 4.32$,
S.D. = .78) คือยึดมั่นในระบบคุณธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 1 ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .80) คือให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบ
วิชาชีพในเรื่องที่ตนถนัดด้วยความจริงใจ แม้ไม่ได้รับการร้องขอ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_3)

(n = 539)

ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (Y_3)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.56	.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และหวงแหนสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	4.38	.70	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนและท้องถิ่น	4.19	.80	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.32	.77	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา	4.25	.78	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น ให้ความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.23	.83	มาก
รวม	4.32	.64	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = .63) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมากคือข้อที่ 2 ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .70) คือเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และหวงแหนสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้ายคือข้อที่ 3 ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .80) คือผู้บริหารร่วมวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนและท้องถิ่น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบโดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (T-Test) สำหรับการจำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษาและระดับการศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับการจำแนกประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และพบว่ามีความสำคัญทางสถิติจึงทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) และดันเนต ซี (Dunnett's C) ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท

(n = 539)

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	บทบาท				t	p
	ผู้บริหาร (n = 60)		ครู (n = 479)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.54	.50	4.29	.64	2.931*	.004
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.58	.42	4.30	.64	4.613*	.000
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.70	.43	4.36	.65	5.489*	.000
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.66	.49	4.27	.71	5.502*	.000
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.54	.49	4.29	.65	3.639*	.000
รวม	4.60	.41	4.30	.61	5.123*	.000

*p < .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนคติของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูทั้งในภาพรวมและทุกด้าน

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

(n = 539)

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	ประเภทสถานศึกษา				t	p
	สถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน (n = 399)		สถานศึกษา อาชีวศึกษา (n = 140)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.32	.66	4.30	.54	.354	.723
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.33	.66	4.34	.53	-.320	.749
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.40	.66	4.38	.56	.406	.685
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ	4.31	.72	4.31	.63	-.064	.949
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.33	.66	4.30	.58	.490	.625
รวม	4.34	.63	4.33	.50	.212	.832

*p < .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประเภทสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อสังคมและในภาพรวม ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู สำหรับจรรยาบรรณต่อวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพพบว่า ครูมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหาร

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 539)

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 438)		ปริญญาโทขึ้นไป (n = 101)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.28	.65	4.49	.52	-3.526*	.001
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.29	.65	4.51	.51	-3.691*	.000
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.36	.65	4.57	.55	-3.010*	.003
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ	4.26	.71	4.53	.60	-3.633*	.000
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.30	.66	4.43	.52	-2.209*	.028
รวม	4.30	.61	4.51	.49	-3.697*	.000

*p < .05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนคติของผู้บริหารและครู จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารและครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรม
เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

(n = 539)

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ					
	ไม่เคยผ่าน		ผ่านการอบรม		ผ่านการอบรม	
	การอบรม		30 ชั่วโมง		มากกว่า 30 ชั่วโมง	
	(n = 126)		(n = 214)		(n = 199)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.10	.68	4.34	.60	4.42	.60
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.15	.72	4.33	.59	4.45	.58
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.22	.73	4.37	.63	4.54	.54
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ	4.14	.76	4.31	.69	4.41	.65
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.13	.70	4.36	.61	4.40	.60
รวม	4.15	.66	4.34	.58	4.44	.55

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
เอกชน จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง (\bar{X} =
4.44, S.D. = .55) มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง (\bar{X} = 4.34, S.D. = .58) และผู้ที่ไม่ผ่าน
การอบรม (\bar{X} = 4.15, S.D. = .66) ตามลำดับ โดยจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในทุก
ประเภทของประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชนจะได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.12 – 4.14

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับ
จรรยาบรรณวิชาชีพ

(n = 539)

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	2	8.13	4.07	10.545	.000*
	ภายในกลุ่ม	536	206.61	.39		
	รวม	538	214.74			
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.83	3.41	8.87	.000*
	ภายในกลุ่ม	536	206.11	.39		
	รวม	538	212.94			
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.80	3.90	9.97	.000*
	ภายในกลุ่ม	536	209.47	.39		
	รวม	538	217.26			
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.80	2.90	6.07	.002*
	ภายในกลุ่ม	536	256.01	.48		
	รวม	538	261.81			
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.92	2.97	7.45	.001*
	ภายในกลุ่ม	536	213.04	.40		
	รวม	538	218.97			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	6.69	3.34	9.63	.000*
	ภายในกลุ่ม	536	186.04	.35		
	รวม	538	192.72			

*p < .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลดังกล่าวจึงนำมาทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ประกอบด้วย 1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นอิสระต่อกัน 2) ประชากรแต่ละกลุ่มมีการแจกแจงแบบปกติ และ 3) ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างต้องเท่ากัน (Homogeneity of Variances) ซึ่งได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแปรปรวนของตัวแบบอิทธิพลกำหนด (Homogeneity of Variances) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

	Levene Statistic	df1	df2	p
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	1.992	2	536	.137
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	2.616	2	536	.074
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	8.537	2	536	.000*
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	1.815	2	536	.164
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	1.152	2	536	.317
รวม	3.171	2	536	.043*

*p < .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่าด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและโดยภาพรวมมีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของดันเน็ต ซี (Dunnnett's C) สำหรับด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคมซึ่งมีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน จึงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

(n = 539)

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	X̄	ไม่เคยผ่าน การอบรม	ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง	ผ่านการอบรม มากกว่า 30 ชั่วโมง
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	ไม่เคยผ่านการอบรม	4.10	-	.235*	.321*
	ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง	4.34		-	.085
	ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง	4.42			-
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ไม่เคยผ่านการอบรม	4.15	-	.181*	.297*
	ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง	4.33		-	.117
	ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง	4.45			-
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ไม่เคยผ่านการอบรม	4.22	-	.144	.312*
	ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง	4.37		-	.168*
	ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง	4.54			-
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ไม่เคยผ่านการอบรม	4.14	-	.175	.274*
	ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง	4.31		-	.098
	ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง	4.41			-
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	ไม่เคยผ่านการอบรม	4.13	-	.223*	.266*
	ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง	4.36		-	.043
	ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง	4.40			-
รวม	ไม่เคยผ่านการอบรม	4.15	-	.192*	.294*
	ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง	4.34		-	.102
	ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง	4.44			-

*p < .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับ จรรยาบรรณวิชาชีพมากกว่า 30 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง และไม่ผ่านการอบรม ตามลำดับ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และเมื่อนำมาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพและรายด้าน สรุปได้ดังนี้

- 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่
 - คู่ที่ 1 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง
 - คู่ที่ 2 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง
- 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่
 - คู่ที่ 1 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง
 - คู่ที่ 2 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง
- 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ พบว่า มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่
 - คู่ที่ 1 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง
 - คู่ที่ 2 กลุ่มที่ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมงกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง
- 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่
 - คู่ที่ 1 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง
- 5) จรรยาบรรณต่อสังคม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่
 - คู่ที่ 1 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง
 - คู่ที่ 2 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง
- 6) ภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่
 - คู่ที่ 1 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง
 - คู่ที่ 2 กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยสรุปขั้นตอนการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมมติฐานการวิจัย

1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่มีบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกันจะมีทัศนะต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน ที่จัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2557 จำนวน 60 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และครู จำนวน 2,161 คน รวมทั้งสิ้น 2,221 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของศิริชัย กาญจนวาสีและคณะ (2555, น. 151) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน และครูจำนวน 479 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 539 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่มีข้อความเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย บทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่มีข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ณรงค์ โพธิ์พุกยานันท์, 2551, น. 196) โดยจัดเรียงเนื้อหาและข้อความตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. 2556 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย บทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ จากนั้นนำมาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย โดยจำแนกเป็นรายชื่อรายด้านและในภาพรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษาและระดับการศึกษาโดยใช้ค่าสถิติ

(T-Test) ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) และพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงนำมาทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของ One-Way ANOVA ซึ่งพบว่า ในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและภาพรวมมีความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการดันเนต ซี (Dunnnett's C) สำหรับจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

จากการประมวลสาระสำคัญเกี่ยวกับการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิจัยออกเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในข้างต้น ผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูอยู่ในสถานศึกษาประเภทขั้นพื้นฐาน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ 30 ชั่วโมง

5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และเมื่อพิจารณารายชื่อในแต่ละด้านพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นจรรยาบรรณต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ

5.1.3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยจำแนกตามปัจจัยต่างๆ ได้ผลการวิจัยดังนี้

5.1.3.1 จำแนกตามบทบาท พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3.2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษามีทัศนคติไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไปมีทัศนคติแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคมและภาพรวม มีความแตกต่างจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง และกลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีความแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง และกลุ่มที่ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมงกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีความแตกต่าง จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จังหวัดปทุมธานี มีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งแสดงถึงความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนทั้งภาครัฐและเอกชนล้วนมีกรอบการปฏิบัติเป็นแบบแผนมาตรฐานเดียวกันและมีครูสภาทำหน้าที่กำกับดูแล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนยังได้รับการฝึกฝนอบรมในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างสม่ำเสมอ ดังจะเห็นได้นโยบายการขยายหน่วยฝึกอบรมทางด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของครูสภาให้ครอบคลุมทุกจังหวัด เพื่อดำเนินการฝึกอบรมจรรยาบรรณวิชาชีพและการอบรมด้านอื่นๆ แก่กลุ่มบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษา

(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักนโยบายและแผน, 2555, น. 17) ในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติหลายด้าน เช่น เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติทางบวก เป็นที่ยอมรับนับถือ เป็นตัวอย่างในด้านจริยธรรม เป็นนักการปกครอง เป็นต้น ดังนั้นจึงต้องได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นตามผลการวิจัยของภคยูนิวัน ชาวใบไม้ (2554, น. 81) และพินิจนารถ ลำดวง (2552, น. 66) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน จากผลการวิจัยในข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอสาระสำคัญโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

5.2.1.1 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า โดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเป็นเพราะในระบบการศึกษานั้น ผู้เรียนถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะได้รับการผลจากการถ่ายทอดวิชาความรู้ต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความมุ่งมั่นที่จะจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ได้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มทักษะและสร้างนิสัยที่ถูกต้องดีงามอย่างเต็มที่และมีความเหมาะสมกับผู้เรียน ด้วยตระหนักดีว่าตนเองเป็นผู้ปลูกฝังความเจริญให้แก่ผู้เรียนในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความรักความเมตตาแก่ผู้เรียน ขกยong ชมเชย เมื่อกระทำความดีหรือสร้างชื่อเสียงซึ่งเป็นการเสริมสร้างกำลังใจที่จะกระทำ ความดีและสร้างชื่อเสียงยิ่งๆ ขึ้นไป เป็นการปลูกเพาะสิ่งที่ดีงามให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และจากแนวคิดของยนต์ ชุ่มจิต (2550, น. 206 - 209) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติต่อผู้รับบริการ โดยการให้ความรัก ความเมตตา การดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้เรียนอย่างเสมอภาค ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ มีทักษะและอุปนิสัยที่ดีมีคุณธรรม ไม่กระทำตนขัดขวางความเจริญในทุกด้านของผู้เรียน ไม่เรียกรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวิมล บุญดี (2557, น. 99) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปฏิบัติอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีใจโอบอ้อมอารีแก่ศิษย์ ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส

5.2.1.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสอง ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาจากรายบรรณต่อผู้รับบริการ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายข้อพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจ รักและปกป้องศักดิ์ศรี

แห่งวิชาชีพ รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การที่บุคคลหนึ่งจะได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นใช้ระยะเวลาานนับสิบปี ซึ่งจะต้องใช้เวลาศึกษาหาความรู้และสั่งสมประสบการณ์เพื่อให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำตามข้อกำหนดวิชาชีพทางการศึกษา เช่น จะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ ต้องผ่านการฝึกอบรมทางการศึกษา เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนต้องอาศัยระยะเวลาค่อนข้างยาวนาน บุคคลที่กระทำสิ่งใดยาวนานนั้นมักจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรัก ความศรัทธา เช่นเดียวกับเส้นทางของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ความรัก ความผูกพัน ความศรัทธาต่อวิชาชีพจึงเกิดขึ้น ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับแนวคิดของจำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรยา (2557, น. 295) ที่กล่าวถึงความคิดและประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเลือกกระทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องเหมาะสม และกระทำด้วยความรัก กระทั่งสั่งสมเป็นอุดมการณ์ที่อยากจะสืบเนื่องและมั่นคงอยู่ในเส้นทางที่ตนเลือก ดังนั้นความผูกพันเหล่านี้ได้ก่อตัวขึ้นมาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความรัก ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษฎณา ขาวใบไม้ (2554, น. 77) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติตนด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ

5.2.1.3 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสาม ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาจากจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมาคือ อุทิศตน เสียสละ ในการทำงานเพื่อส่วนรวม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตระหนักถึงการเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในด้านความสุภาพเรียบร้อยและการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ซึ่งเป็นคุณสมบัติหลักของการเป็นผู้นำในทุ กองค์กร การเป็นแบบอย่างที่ดีนั้นได้สร้างความน่าเชื่อถือ การยอมรับนับถือ และเป็นแรงผลักดันใน การทำหน้าที่ในฐานะของการเป็นผู้นำองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของยนต์ ชุ่มจิต (2553, น. 276) ที่ได้กล่าวบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องประพฤติตนของเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัยในตนเอง รักษากฎระเบียบ มีความเสียสละ ซึ่งการแสดงออกเหล่านี้จะส่งผลต่อความเชื่อถือของบุคคลที่ จะยึดถือเป็นแบบอย่าง ยอมรับให้เป็นผู้นำและพร้อมที่จะปฏิบัติตามได้ ด้วยตระหนักดีว่าตนเองเป็นแบบอย่างให้กับผู้เรียนและครู ผู้นำที่ดีจึงต้องถ่ายทอดค่านิยม จริยธรรม ด้วยการปฏิบัติตนเป็นต้นแบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของโยษิตา เพชรกุลกิจ (2554, น. 45) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

มีจรรยาบรรณต่อตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นตัวอย่างที่ดี

5.2.1.4 จรรยาบรรณต่อสังคม

ในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสาม ($\bar{X} = 4.32$) เท่ากับจรรยาบรรณต่อตนเอง รองลงมาจากจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชุมชน การที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบกิจการเพื่อการศึกษาได้นั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนทั้งระดับผู้นำและบุคคลทั่วไป ดังนั้นจึงต้องสร้างสัมพันธไมตรีกับชุมชน เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจและความสามัคคีระหว่างสถานศึกษาและชุมชน และผู้บริหารสามารถนำความรู้ต่างๆ ของชุมชน อาทิ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน อีกทั้งยังต้องร่วมแรงร่วมใจในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมในชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของจินตนา สุจางานันท์ (2554, น. 329 - 335) ที่กล่าวถึงบทบาทของสถานศึกษาที่ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนสำหรับการฝึกฝนอบรมคนให้มีความรู้ทางวิชาการ มีทักษะ สติปัญญา ทำให้ชุมชนเกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดปัญหาอาชญากรรม และเพิ่มการกระจายรายได้ ดังนั้นสถานศึกษาจะต้องพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของชุมชน โดยให้นักปราชญ์ท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นผู้สอนหรือวิทยากรพิเศษ เช่นเดียวกับผลการวิจัยของโยมิตา เพชรภูถลกิจ (2554, น. 49) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณต่อสังคมโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ในข้อผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการรักษาสิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

5.2.1.5 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.31$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายข้อพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อกระทำความคิดหรือสร้างผลงานในวิชาชีพ อาจเป็นเพราะในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการติดต่อพบเจอกันอย่างสม่ำเสมอจากบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกันเพื่อความร่วมมือร่วมใจในด้านต่างๆ ประกอบกับนโยบายของคุรุสภาที่ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพในกลุ่มผู้ที่อยู่ในวิชาชีพทางการศึกษา ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาคุณภาพของวิชาชีพนั่นเอง ดังจะเห็นได้จากวิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2554, น. 39) ที่กำหนดให้เป็นองค์กรวิชาชีพที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาวิชาชีพให้มีมาตรฐานและมีจรรยาบรรณในระดับสากล นอกจากนี้ยังมีนโยบาย

จัดตั้งศูนย์เครือข่ายพัฒนาวิชาชีพด้านการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบชมรมและสมาคม สร้างความร่วมมือทั้งด้านวิชาการ ทักษะและมาตรฐานในวิชาชีพ มีการขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และจากผลการวิจัยของณัญจรงค์ เถลิมพงษ์ (2553, น. 74) พบว่า ผู้บริหารปฏิบัติตนในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยความเต็มใจ

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความทันสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี เมื่อจำแนกตามบทบาท ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามประเภทสถานศึกษาแล้วพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

5.2.2.1 จำแนกตามบทบาท พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทัศนคติแตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ระหว่างการบริหารสถานศึกษาและครูที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารเองก็ต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนงานภาพรวมในสถานศึกษาให้เป็นไปได้ด้วยความเรียบร้อย ประกอบด้วยหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป (สมเกียรติ บาลลา, 2554, น.16) สำหรับครูมีหน้าที่หลักในการอบรมสั่งสอนศิลปวิทยาการให้แก่ผู้เรียนและปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553) ซึ่งจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริงในการบริหาร และครูซึ่งเป็นผู้ที่สะท้อนผลจากการบริหารงานย่อมมีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน เช่นเดียวกับแนวคิดของบรรพต สงวนรัมย์ (2555) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ลงมือปฏิบัติงานจริง ย่อมทราบถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างเข้าใจลึกซึ้งมากกว่า จึงมีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุระสิทธิ์ คะลีล้วน (2551, น. 127 - 128) ที่ได้เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่าในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากกว่าครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม และจากผลการวิจัยของสุวิมล บุญดี (2557, น. 95 - 96) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

5.2.2.2 จำแนกตามประเภทสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญจรงค์ เฉลิมพงษ์ (2553, น. 91 - 92) ที่ค้นพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และแตกต่างจากผลการวิจัยของชลชน วรณศรีพงษ์ (2553, น. 53) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า ครูสภาซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพโดยตรง ได้มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม และประเมินผลผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และสังกัดอื่นๆ ให้ปฏิบัติตามตรงตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2557, น. 4) ประกอบกับนโยบายของภาครัฐที่มุ่งเน้นให้มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และพัฒนาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่เสมอ ดังที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาวิชาชีพของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักนโยบายและแผน, 2555, น. 12) อีกทั้งมีการจัดอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการรณรงค์และสร้างกำลังใจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามแนวทางของจรรยาบรรณวิชาชีพ (รพีพรรณ เอกสุภาพันท์, 2552, 60) จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาทุกประเภทมีทัศนคติต่อจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มิวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปจะมีโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดต่างๆ กับผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบร่วมกัน จึงมีความเข้าใจได้ดียิ่งขึ้นเกี่ยวกับภาระหน้าที่ แนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติตน การตัดสินใจและการปฏิบัติงานในเชิงบริหาร ซึ่งรวมถึงจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของบรรพต สงวนรัมย์ (2555, น. 97) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะครูที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีโอกาสได้ทำงานในเชิงบริหารร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีมุมมองต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาด้วยความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งเกิดจากการได้ปฏิบัติงานจริง และจากผลการวิจัย

ของศรีวราพร ทาระคำ (2550, น. 80) ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาท การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแตกต่างกัน ในด้านการบริหารงานบุคคล

5.2.2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีทัศนคติแตกต่างกัน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ไม่เคยผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง และกลุ่มที่ไม่เคย ผ่านการอบรมกับกลุ่มที่ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความ แตกต่างกันในทุกด้าน และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับ จรรยาบรรณวิชาชีพทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งมีเนื้อหาสาระและองค์ประกอบของ จรรยาบรรณที่คล้ายคลึงกัน ย่อมจะมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพได้มากยิ่งขึ้น การอบรมนั้นทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งในด้านทัศนคติและการแสดงออก (โยธิตา เพชรกุลกิจ, 2554, น. 29) จึงเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรจัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความรู้ และทักษะประสบการณ์เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง พฤติกรรมได้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความตระหนักในคุณค่าของจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกในการเป็นผู้บริหาร ที่ดี หากเป็นเช่นนั้นได้ จรรยาบรรณวิชาชีพที่ครูสภาได้กำหนดไว้จึงจะถือว่าประสบผลสำเร็จ เกิด ประโยชน์ต่อวิชาชีพทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษณา ขาวไข่มุก (2554, น. 97 - 101) พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณ วิชาชีพแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจากผลการวิจัยของโกวิทย์ เทียวศิริ (2556, น. 95) พบว่า ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น ได้ข้อค้นพบว่า ระยะเวลาในการอบรม 30 ชั่วโมง เป็นระยะเวลาที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ประสบการณ์และความรู้ให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 67 - 71) ที่ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่าน การฝึกฝนอบรมตนเองเกี่ยวกับวิชาชีพในด้านมาตรฐานความรู้ และต้องมีระยะเวลาในการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าสามสิบชั่วโมง (ราชกิจจานุเบกษา, 2549, น. 306) นอกจากนี้ยังควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้วยระยะเวลาการอบรมที่มากกว่า 30 ชั่วโมง เพื่อเน้นย้ำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้ตระหนักถึงคุณค่าและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้รับบริการและผู้ปกครองให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งในการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพหรือการฝึกอบรมด้านอื่นๆ ต้องมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมหลายด้าน ทั้งด้านงบประมาณ เวลา บุคคล และสถานที่ อีกทั้งยังต้องมีกระบวนการในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เข้าอบรมและหน่วยงานอย่างสูงสุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู ทั้งนี้เนื่องจากครูในภาคเอกชนได้รับการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพน้อยกว่า ประกอบกับบทบาทของครูในการเป็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความเข้าใจและมุมมองเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้บริหารหรือแม้กระทั่งจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มากนัก ดังนั้นจึงควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพตามโครงการต่างๆ ที่ครูสภารับรองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบทบาทหน้าที่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและความแตกต่างของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาในแต่ละสถานภาพ รวมทั้งวิธีในการปฏิบัติตนต่อกันได้อย่างเหมาะสม

5.3.1.2 ในการอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ตามข้อกำหนดของคุรุสภา ในด้านมาตรฐานความรู้ นั้น ระยะเวลาที่มีความเหมาะสมต่อการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและใช้งบประมาณตลอดจนทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า คือ จำนวน 30 ชั่วโมง อีกทั้งควรมีการติดตามและประเมินผลการเข้าอบรมทุกครั้ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนในการฝึกอบรม ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการอบรมและสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

5.3.1.3 ในการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจำแนกบทบาทและระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน โดยครูมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ การเป็นต้นแบบที่ดีงามของผู้เรียน ผู้รับบริการ และสังคม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน หรือสังกัดอื่นๆ



บรรณานุกรม

- กฤษณา ขาวไข่มุก. (2554). ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- กิตติศักดิ์ ม่อมพะเนาว์. (2554). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครพนม).
- เกษศิริ กมล. (2556). การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทยตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- โกวิทีย์ เขียวสิริ. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายรัตนคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บুক พอยท์.
- จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์. (2557). จริยศาสตร์:ปรัชญาจริยะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา นันทักกดี. (2556). คุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 42 ตามหลักสังคหวัด 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์).
- จินตนา สุขจันทน์. (2554). การศึกษาตลอดชีวิตและการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. ปรินติ้ง เฮ้าส์.
- จิราลักษณ์ ภูักทรวงศ์. (2551). การศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จิรนนท์ สุวรรณมณีเกสซ์. (2552). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- เจริญ แสงห้าว. (2551). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์ต่อจรรยาบรรณของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ชลชน วรรณศรีพงษ์. (2553). คุณลักษณะภาวะผู้นำผู้บริหารอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ณรงค์ โพธิ์พุกษานันท์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส (1989).
- ตะวัน สี่อกระแสร. (2556). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 6(3), 128.
- เทวินทร์ เทวินโท, พระ. (2550). จริยธรรมศาสตร์ จริยธรรมและคุณธรรม. กรุงเทพฯ: รุ่งแสงการพิมพ์.
- นัญจรณ์ เกลิมพงษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นิธิดา บุรณจันทร์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- บรรพต สรวนรัมย์. (2555). ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ต่อสภาพการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- เบลันกา, เจมส์ และ แบรินตัน, รอน. (2553). ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. แปลจาก 21st Century Skills: Rethinking How Students Learn. แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส์ พับลิชชิง เฮาส์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปฐมสุข สีลาดเลา. (2552). การศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 - 7.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ปิติชัย ปฏิพิมพาคม. (2550). รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับ
การศึกษาระดับพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปณณดา คำนันท์. (2555). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษายะลา เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา).
- พินิจนารถ ลำคาน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระนอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏระนอง).
- ไพฑูริย์ สินดารัตน์. (2558). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา: ส่งมอบคนที่ดีที่สุดให้สังคม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพรัตน์ คำก้อย. (2551). คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายภูมิลำเนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ. (2555). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยวดี ศิริ. (2554). โรงเรียนมิชชันนารีชาย – ห้างแห่งแรกในสยาม. ศิลปวัฒนธรรม, 32(12), 40 - 46.
- โยษิตา เพชรกุลกิจ. (2554). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้าน
บึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. (2552). การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาคุุณศึกษิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
พ.ศ. 2546. 23 ธันวาคม 2547. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 22 - 74.
- _____. (2549). มาตรฐานหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ
พ.ศ. 2549. 8 มิถุนายน 2549. เล่มที่ 123 ตอนที่ 56 ง. หน้า 306 - 308.
- _____. (2556). ข้อบังคับคุุณศภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. 4 ตุลาคม 2556.
เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 72 - 74.
- วัลภา พูนชัย. (2550). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนเป็นฐานของ
โรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา).
- วาโร เฟิงส์วดี. (2551). วิชิตวิทยการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธิตสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี -
สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน สามมิตการพัฒนาศึกษาผู้รู้ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิผล. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- วิไลลักษณ์ มั่งสมบุญ. (2554). การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น
ของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษิตชัยนาท
อ่างทอง และอุทัยธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- วีรศักดิ์ มุงคุณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนอาชีวศึกษิตเอกชน จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศรีวราพร ทาระคำ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของ
ผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษิตเอกชนตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษิตเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2555). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ บาลลา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2557). จำนวนนักเรียนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2557 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2557. สืบค้นจาก www.ptt1.go.th
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2557). จำนวนนักเรียนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2557 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2557. สืบค้นจาก www.ptt2.go.th
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2557). การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ของสำนักงาน ก.ค.ศ. รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ: สกศศ ลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2550). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- _____. (2554). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- _____. (2556). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2556 - 2560. กรุงเทพฯ: สกศศ ลาดพร้าว.
- _____. (2558). แนะนำ สข. สืบค้นจาก <http://www.opec.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: กลุ่มมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ สำนักฯ.
- _____. (2554). รายงานประจำปี 2554. กรุงเทพฯ: โบนัส พีริเพรส.
- _____. สำนักนโยบายและแผน. (2555). แผนพัฒนาวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2555 - 2559. กรุงเทพฯ: โบนัส พีริเพรส.
- _____. (2557, มีนาคม). งานคุรุสภา. สารคณะอนุกรรมการประชาสัมพันธ์. 1(7). กรุงเทพฯ: สำนักฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการจัดการศึกษาของเอกชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทอาชีวศึกษา. (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- _____. (2557). สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2555 - 2556. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สุระสิทธิ์ คะลีล้วน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร).
- สุวิมล บุญลี. (2557). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- อาคม มากมีทรัพย์. (2557). จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา. *สุทธิปริทัศน์*, 28(87), 304 - 322.
- Eyal, O., Berkovich, I. & Schwartz, T. (2011). Making the right choices: ethical judgments among educational leaders. *Journal of Educational Administration*, 49(4), 396 - 413.
- Gillman, S. C. (2005). *Ethics codes and codes of conduct as tools for promoting an ethical and professional public service: Comparative success and lessons*. Washington, DC: The World Bank.
- Kocabas, I. & Karakose, T. (2009). Ethics in school administration. *African Journal of Business Management*, 3(4), 126 - 130.
- Yu, V. (2009). Principal leadership for private schools improvement: The Singapore perspective. *The Journal of International Social Research*, 2(6), 714 - 749.



ภาคผนวก

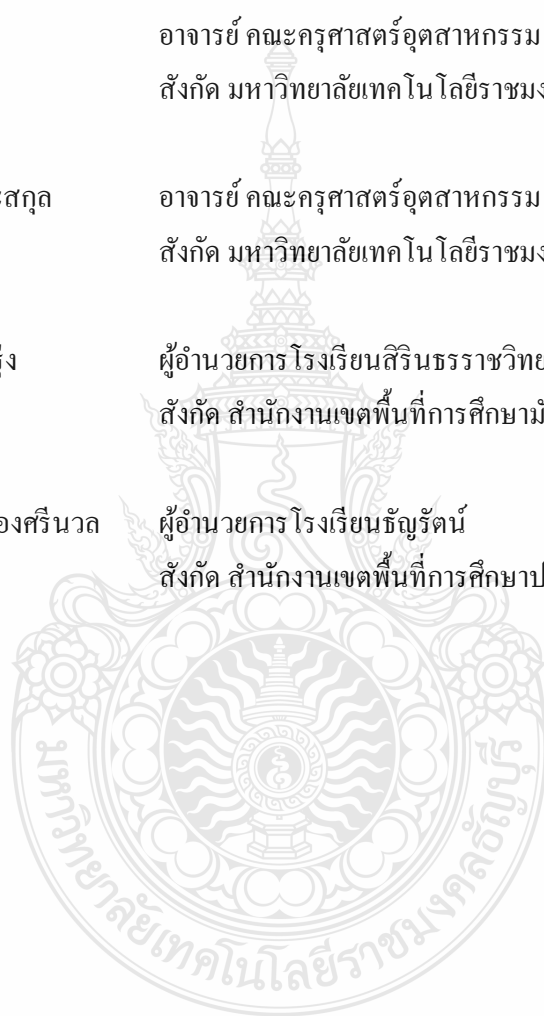


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม อาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ดร.รินรดี พรวิริยะสกุล อาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
5. อาจารย์ณัฐนาท ผ่องศรีนวล ผู้อำนวยการ โรงเรียนธัญรัตน์
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /2530.2

วันที่ 13 ตุลาคม 2558


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม

เนื่องด้วย นางสาวอรรณพ อหารกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอรรณพ อหารกิจ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(ดร.พดล พรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /2530

วันที่ 13 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปริญญามีสุข

เนื่องด้วย นางสาวอรวรรณ อุทรกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอรวรรณ อุทรกิจ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /2530.1

วันที่ 13 ตุลาคม 2558

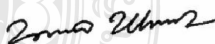
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.รินรตี พรวิริยะสกุล

เนื่องด้วย นางสาวอรรพรรณ อุทรกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอรรพรรณ อุทรกิจ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(ดร.พดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02 / 0709.1



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

13 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย


เรียน ดร.จาดรงค์ อินทรุ่ง

เนื่องด้วย นางสาวอรวรรณ อุทรกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามที่เสนอของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอรวรรณ อุทรกิจ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ดร.นพตล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02 / 0709



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

13 ตุลาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายณัฐพงศ์ ผ่องศรีนวล

เนื่องด้วย นางสาวอรรฉรม อุทรกิจ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวอรรฉรม อุทรกิจ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรมณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ 0578.02 / 0๓๖๕๕

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

2 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวอรรพรรณ อาทรกิจ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี โดยมี ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวอรรพรรณ อาทรกิจ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลา เข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

ภาคผนวก ข
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตาม
ทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

ข้อ	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
	จรรยาบรรณต่อตนเอง								
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนใน การปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการตาม แผนงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน เสียสละใน การทำงานเพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการ บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบท การเปลี่ยนแปลงของโลก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ทันสมัยมา ประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ ที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ อย่างเด่นชัด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ									
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจ รัก และปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กรวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และ เผยแพร่องค์ความรู้ของวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ค้นคว้า วิจัย และ เผยแพร่องค์ความรู้ในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชู ชมเชย ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่มีผลงานในวิชาชีพ ให้สาธารณชนรับรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ									
13.	ผู้บริหารสถานศึกษารัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ศิษย์อย่าง เท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของ ศิษย์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย ให้ กำลังใจแก่ศิษย์ เมื่อกระทำความดีหรือ สร้างชื่อเสียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และ นิสัยที่ถูกต้องดีงาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กระทำการใดๆ ที่เป็น ปฏิบัติยกต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ใน การรับผลประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ									
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนถนัดด้วยความ จริงใจ แม้ไม่ได้รับการร้องขอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในระบบคุณธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพด้วยความเหมาะสมและ เป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลงานของผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพด้วยความยุติธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนแก่ผู้ ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อกระทำความดีหรือ สร้างผลงานในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและส่งเสริมความ สามัคคีในกลุ่มผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
จรรยาบรรณต่อสังคม									
25.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นและสนับสนุนการ ปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.60	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และวางแผนสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมวางแผนและ ดำเนินการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนและ ท้องถิ่น	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
28.	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากภูมิปัญญา ท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ใน กิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม กับสภาพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดี กับชุมชนในการให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น ให้ความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

IOC = 0.958

ภาคผนวก ค
เครื่องมือการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี มีข้อคำถามทั้งสิ้น 34 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 ข้อ และตอนที่ 2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 30 ข้อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย ได้แก่

- 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยตอบทุกข้อและทุกตอน เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ไม่มีผลกระทบและก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ตอบและหน่วยงานของผู้ตอบ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรรณ อาทรกิจ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. บทบาท
 - 1.1 () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 () ครู

2. ประเภทสถานศึกษา
 - 2.1 () สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 () สถานศึกษาอาชีวศึกษา

3. ระดับการศึกษา
 - 3.1 () ปริญญาตรี
 - 3.2 () ปริญญาโทขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 4.1 () ไม่เคยผ่านการอบรม
 - 4.2 () ผ่านการอบรม 30 ชั่วโมง
 - 4.3 () ผ่านการอบรมมากกว่า 30 ชั่วโมงขึ้นไป

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
จรรยาบรรณต่อตนเอง						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนในการปฏิบัติงาน และดำเนินการตามแผนงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาอุทิศตน เสียสละในการทำงานเพื่อส่วนรวม					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีผลงานเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในวิชาชีพอย่างเด่นชัด					
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความภาคภูมิใจ รัก และปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					

ข้อ	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ของวิชาชีพ					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษา ค้นคว้า วิจัย และเผยแพร่องค์ความรู้ในวิชาชีพ					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชู ชมเชย ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้					
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษารัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ศิษย์อย่างเท่าเทียมกัน					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของศิษย์					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่อง ชมเชย แก่ศิษย์ เมื่อกระทำความดีหรือสร้างชื่อเสียง					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการรับผลประโยชน์ส่วนตน					
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนถนัดด้วยความจริงใจ แม้ไม่ได้รับการร้องขอ					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นในระบบคุณธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา					

ข้อ	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วยความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อกระทำความดีหรือสร้างผลงานในวิชาชีพ					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างและส่งเสริมความสามัคคีในกลุ่มผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ					
จรรยาบรรณต่อสังคม						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และหวงแหนสิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนและท้องถิ่น					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น ให้ความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการนำข้อมูลตัวแปรบันทึกในโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ จำนวน 539 ชุด ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย บทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับ จรรยาบรรณวิชาชีพ

ภาพรวมจำนวนข้อมูล

		บทบาท	ประเภทสถานศึกษา	ระดับการศึกษา	ผ่านการอบรม
N	Valid	539	539	539	539
	Missing	0	0	0	0

บทบาท

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้บริหาร	60	11.1	11.1	11.1
	ครู	479	88.9	88.9	100.0
	Total	539	100.0	100.0	

ประเภทสถานศึกษา

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขั้นพื้นฐาน	399	74.0	74.0	74.0
	อาชีวะ	140	26.0	26.0	100.0
	Total	539	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปตรี	438	81.3	81.3	81.3
ปโท	101	18.7	18.7	100.0
Total	539	100.0	100.0	

ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่ผ่านอบรม	126	23.4	23.4	23.4
อบรม 30 ชม.	214	39.7	39.7	63.1
อบรมมากกว่า 30 ชม.	199	36.9	36.9	100.0
Total	539	100.0	100.0	

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี

ภาพรวม (Descriptive Statistics)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Part_A	539	1.33	5.00	4.3151	.63178
Part_B	539	1.33	5.00	4.3296	.62912
Part_C	539	1.50	5.00	4.3973	.63548
Part_D	539	1.00	5.00	4.3098	.69760
Part_G	539	1.33	5.00	4.3203	.63796
Total	539	1.47	5.00	4.3344	.59851
Valid N (listwise)	539				

ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	539	2	5	4.40	.699
a2	539	1	5	4.30	.726
a3	539	1	5	4.36	.712
a4	539	1	5	4.29	.786
a5	539	1	5	4.26	.787
a6	539	1	5	4.28	.782
Part_A	539	1.33	5.00	4.3151	.63178
Valid N (listwise)	539				

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b7	539	1	5	4.47	.711
b8	539	1	5	4.45	.729
b9	539	1	5	4.28	.770
b10	539	1	5	4.36	.762
b11	539	1	5	4.17	.764
b12	539	1	5	4.24	.764
Part_B	539	1.33	5.00	4.3296	.62912
Valid N (listwise)	539				

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
c13	539	1	5	4.37	.796
c14	539	1	5	4.27	.799
c15	539	1	5	4.48	.691
c16	539	1	5	4.45	.700
c17	539	1	5	4.39	.734
c18	539	2	5	4.43	.711
Part_C	539	1.50	5.00	4.3973	.63548
Valid N (listwise)	539				

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
d19	539	1	5	4.27	.799
d20	539	1	5	4.32	.783
d21	539	1	5	4.31	.775
d22	539	1	5	4.30	.810
d23	539	1	5	4.34	.753
d24	539	1	5	4.31	.787
Part_D	539	1.00	5.00	4.3098	.69760
Valid N (listwise)	539				

ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
G25	539	2	5	4.56	.626
G26	539	2	5	4.38	.699
G27	539	1	5	4.19	.804
G28	539	1	5	4.32	.766
G29	539	1	5	4.25	.782
G30	539	1	5	4.23	.830
Part_G	539	1.33	5.00	4.3203	.63796
Valid N (listwise)	539				



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามบทบาท ประเภทสถานศึกษา ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

จำแนกตามบทบาท
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Group Statistics

	บทบาท	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Part_A	ผู้บริหาร	60	4.5389	.50175	.06478
	ครู	479	4.2871	.64116	.02930
Part_B	ผู้บริหาร	60	4.5806	.41567	.05366
	ครู	479	4.2982	.64440	.02944
Part_C	ผู้บริหาร	60	4.7028	.42750	.05519
	ครู	479	4.3591	.64714	.02957
Part_D	ผู้บริหาร	60	4.6556	.48699	.06287
	ครู	479	4.2665	.70822	.03236
Part_G	ผู้บริหาร	60	4.5444	.48506	.06262
	ครู	479	4.2923	.64958	.02968
Total	ผู้บริหาร	60	4.6044	.40545	.05234
	ครู	479	4.3006	.61041	.02789

จำแนกตามบทบาท

ใช้สถิติ T-Test (Independent)

	Levene's Test for		t-test for Equality of Means							
	Equality of		t	df	Sig. (2-	Mean	Std. Error	95% Confidence		
	Variances							tailed)	Difference	Difference
F	Sig.						Lower	Upper		
Part_A	Equal variances assumed	3.573	.059	2.931	537	.004	.25183	.08592	.08306	.42060
	Equal variances not assumed			3.542	85.164	.001	.25183	.07109	.11048	.39318
Part_B	Equal variances assumed	10.060	.002	3.308	537	.001	.28236	.08537	.11466	.45007
	Equal variances not assumed			4.613	98.766	.000	.28236	.06121	.16091	.40382
Part_C	Equal variances assumed	15.809	.000	4.004	537	.000	.34370	.08584	.17508	.51231
	Equal variances not assumed			5.489	96.747	.000	.34370	.06261	.21942	.46797
Part_D	Equal variances assumed	8.390	.004	4.133	537	.000	.38903	.09414	.20411	.57395
	Equal variances not assumed			5.502	93.590	.000	.38903	.07071	.24862	.52943
Part_G	Equal variances assumed	4.301	.039	2.906	537	.004	.25217	.08677	.08172	.42262
	Equal variances not assumed			3.639	87.938	.000	.25217	.06930	.11445	.38989
Total	Equal variances assumed	11.034	.001	3.751	537	.000	.30382	.08099	.14473	.46291
	Equal variances not assumed			5.123	96.300	.000	.30382	.05931	.18609	.42154

จำแนกตามประเภทสถานศึกษา
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Group Statistics

ประเภทสถานศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Part_A	ชั้นพื้นฐาน	399	4.3208	.66076	.03308
	อาชีวะ	140	4.2988	.54255	.04585
Part_B	ชั้นพื้นฐาน	399	4.3250	.66020	.03305
	อาชีวะ	140	4.3429	.53262	.04501
Part_C	ชั้นพื้นฐาน	399	4.4039	.65906	.03299
	อาชีวะ	140	4.3786	.56470	.04773
Part_D	ชั้นพื้นฐาน	399	4.3087	.72071	.03608
	อาชีวะ	140	4.3131	.62950	.05320
Part_G	ชั้นพื้นฐาน	399	4.3283	.65620	.03285
	อาชีวะ	140	4.2976	.58450	.04940
Total	ชั้นพื้นฐาน	399	4.3373	.63039	.03156
	อาชีวะ	140	4.3262	.49853	.04213



จำแนกตามประเภทสถานศึกษา

ใช้สถิติ T-Test (Independent)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Part_A	3.153	.076	Equal variances assumed	.354	537	.723	.02199	.06211	-.10002	.14400
			Equal variances not assumed	.389	293.560	.698	.02199	.05654	-.08928	.13327
Part_B	4.389	.037	Equal variances assumed	-.289	537	.773	-.01788	.06185	-.13938	.10362
			Equal variances not assumed	-.320	298.926	.749	-.01788	.05585	-.12778	.09202
Part_C	1.796	.181	Equal variances assumed	.406	537	.685	.02536	.06247	-.09736	.14807
			Equal variances not assumed	.437	281.185	.662	.02536	.05802	-.08885	.13956
Part_D	2.100	.148	Equal variances assumed	-.064	537	.949	-.00441	.06859	-.13914	.13033
			Equal variances not assumed	-.069	275.880	.945	-.00441	.06428	-.13095	.12214
Part_G	.285	.594	Equal variances assumed	.490	537	.625	.03070	.06271	-.09249	.15389
			Equal variances not assumed	.518	270.642	.605	.03070	.05933	-.08610	.14750
Total	6.413	.012	Equal variances assumed	.190	537	.850	.01115	.05884	-.10444	.12675
			Equal variances not assumed	.212	305.172	.832	.01115	.05264	-.09243	.11474

จำแนกตามระดับการศึกษา
แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Group Statistics

	new_degree	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Part_A	ปตรี	438	4.2755	.64983	.03105
	ปโท	101	4.4868	.51515	.05126
Part_B	ปตรี	438	4.2884	.64674	.03090
	ปโท	101	4.5083	.51174	.05092
Part_C	ปตรี	438	4.3581	.64689	.03091
	ปโท	101	4.5677	.55487	.05521
Part_D	ปตรี	438	4.2580	.70785	.03382
	ปโท	101	4.5347	.60476	.06018
Part_G	ปตรี	438	4.2953	.66030	.03155
	ปโท	101	4.4290	.51927	.05167
Total	ปตรี	438	4.2951	.61476	.02937
	ปโท	101	4.5053	.48928	.04869



จำแนกตามระดับการศึกษา

ใช้สถิติ T-Test (Independent)

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Part_A	Equal variances assumed	4.419	.036	-3.053	537	.002	-.21130	.06920	-.34725	-.07536
	Equal variances not assumed			-3.526	181.264	.001	-.21130	.05993	-.32955	-.09305
Part_B	Equal variances assumed	4.109	.043	-3.192	537	.001	-.21982	.06886	-.35508	-.08456
	Equal variances not assumed			-3.691	181.589	.000	-.21982	.05956	-.33734	-.10229
Part_C	Equal variances assumed	3.493	.062	-3.010	537	.003	-.20959	.06963	-.34636	-.07282
	Equal variances not assumed			-3.312	168.716	.001	-.20959	.06327	-.33450	-.08468
Part_D	Equal variances assumed	3.147	.077	-3.633	537	.000	-.27666	.07614	-.42624	-.12709
	Equal variances not assumed			-4.008	169.296	.000	-.27666	.06903	-.41293	-.14039
Part_G	Equal variances assumed	5.308	.022	-1.904	537	.057	-.13376	.07025	-.27176	.00423
	Equal variances not assumed			-2.209	182.665	.028	-.13376	.06054	-.25321	-.01431
Total	Equal variances assumed	5.882	.016	-3.210	537	.001	-.21023	.06550	-.33890	-.08156
	Equal variances not assumed			-3.697	180.583	.000	-.21023	.05686	-.32242	-.09803

จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
Part_A อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	126	4.1032	.67917	.06051	3.9834	4.2229	2.00	5.00
	อบรม 30 ชม.	214	4.3388	.60242	.04118	4.2576	4.4200	1.33	5.00
	Total	539	4.3151	.63178	.02721	4.2616	4.3685	1.33	5.00
Part_B อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	126	4.1481	.72087	.06422	4.0210	4.2752	1.33	5.00
	อบรม 30 ชม.	214	4.3287	.59447	.04064	4.2486	4.4088	1.83	5.00
	Total	539	4.3296	.62912	.02710	4.2764	4.3829	1.33	5.00
Part_C อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	126	4.2249	.72520	.06461	4.0970	4.3527	2.33	5.00
	อบรม 30 ชม.	214	4.3692	.63461	.04338	4.2836	4.4547	1.50	5.00
	Total	539	4.3973	.63548	.02737	4.3436	4.4511	1.50	5.00
Part_D อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	126	4.1389	.76063	.06776	4.0048	4.2730	1.00	5.00
	อบรม 30 ชม.	214	4.3146	.68740	.04699	4.2220	4.4073	1.17	5.00
	Total	539	4.3098	.69760	.03005	4.2508	4.3689	1.00	5.00

จำแนกตามประสบการณ์ในการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ไม่ผ่านอบรม	126	4.1336	.69985	.06235	4.0102	4.2570	1.33	5.00
อบรม 30 ชม.	214	4.3567	.61283	.04189	4.2741	4.4393	1.50	5.00
Part_G อบรมมากกว่า 30 ชม.	199	4.3995	.60228	.04269	4.3153	4.4837	2.17	5.00
Total	539	4.3203	.63796	.02748	4.2664	4.3743	1.33	5.00
ไม่ผ่านอบรม	126	4.1497	.66495	.05924	4.0325	4.2670	1.87	5.00
อบรม 30 ชม.	214	4.3416	.57577	.03936	4.2640	4.4192	1.47	5.00
Total อบรมมากกว่า 30 ชม.	199	4.4437	.55119	.03907	4.3667	4.5208	2.17	5.00
Total	539	4.3344	.59851	.02578	4.2838	4.3851	1.47	5.00



จำแนกตามประสบการณ์ในการผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการทดสอบด้วยสถิติ One-Way ANOVA

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Part_A	Between Groups	8.130	2	4.065	10.545	.000
	Within Groups	206.608	536	.385		
	Total	214.737	538			
Part_B	Between Groups	6.825	2	3.412	8.874	.000
	Within Groups	206.112	536	.385		
	Total	212.937	538			
Part_C	Between Groups	7.791	2	3.896	9.968	.000
	Within Groups	209.473	536	.391		
	Total	217.264	538			
Part_D	Between Groups	5.801	2	2.900	6.072	.002
	Within Groups	256.013	536	.478		
	Total	261.813	538			
Part_G	Between Groups	5.924	2	2.962	7.452	.001
	Within Groups	213.041	536	.397		
	Total	218.965	538			
Total	Between Groups	6.686	2	3.343	9.632	.000
	Within Groups	186.036	536	.347		
	Total	192.722	538			

พบว่ามีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวม (Total) และรายด้าน sig < .05)

จำแนกตามประสบการณ์ในการผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
ผลการทดสอบความแปรปรวนของตัวแบบอิทธิพลกำหนด Homogeneity of Variances

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Part_A	1.992	2	536	.137
Part_B	2.616	2	536	.074
Part_C	8.537	2	536	.000
Part_D	1.815	2	536	.164
Part_G	1.152	2	536	.317
Total	3.171	2	536	.043

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA)

1. กลุ่มตัวอย่างต้องเป็นอิสระต่อกัน
2. ประชากรแต่ละกลุ่มต้องมีการแจกแจงแบบปกติ
3. ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างต้องเท่ากัน (homogeneity of variance)

ผลการทดสอบ Homogeneity of Variances พบว่า Part_C และ Total มีค่าต่ำกว่า .05 ซึ่งมีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett C

จำแนกตามประสบการณ์ในการผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's

Multiple Comparisons (Scheffe)

Dependent Variable	(I) ผ่านการอบรม	(J) ผ่านการอบรม	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						Part_A	ไม่ผ่านอบรม
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.32061*	.07068	.000	-.4941	-.1471
	อบรม 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.23561*	.06972	.004	.0645	.4067
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.08500	.06114	.381	-.2351	.0651
	อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.32061*	.07068	.000	.1471	.4941
		อบรม 30 ชม.	.08500	.06114	.381	-.0651	.2351
Part_B	ไม่ผ่านอบรม	อบรม 30 ชม.	-.18051*	.06963	.035	-.3514	-.0096
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.29741*	.07060	.000	-.4707	-.1241
	อบรม 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.18051*	.06963	.035	.0096	.3514
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.11690	.06107	.161	-.2668	.0330
	อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.29741*	.07060	.000	.1241	.4707
		อบรม 30 ชม.	.11690	.06107	.161	-.0330	.2668
Part_C	ไม่ผ่านอบรม	อบรม 30 ชม.	-.14429	.07020	.122	-.3166	.0280
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.31198*	.07117	.000	-.4867	-.1373
	อบรม 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.14429	.07020	.122	-.0280	.3166
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.16769*	.06156	.025	-.3188	-.0166
	อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.31198*	.07117	.000	.1373	.4867
		อบรม 30 ชม.	.16769*	.06156	.025	.0166	.3188

จำแนกตามประสพการณ์ในการผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ (ต่อ)

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's

Multiple Comparisons (Scheffe)

Dependent Variable	(I) ผ่านการอบรม	(J) ผ่านการอบรม	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						Part_D	ไม่ผ่านอบรม
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.27401*	.07868	.002	-.4671	-.0809
	อบรม 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.17575	.07761	.078	-.0147	.3662
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.09826	.06806	.353	-.2653	.0688
	อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.27401*	.07868	.002	.0809	.4671
		อบรม 30 ชม.	.09826	.06806	.353	-.0688	.2653
Part_G	ไม่ผ่านอบรม	อบรม 30 ชม.	-.22310*	.07079	.007	-.3969	-.0493
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.26590*	.07178	.001	-.4421	-.0897
	อบรม 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.22310*	.07079	.007	.0493	.3969
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.04280	.06209	.789	-.1952	.1096
	อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.26590*	.07178	.001	.0897	.4421
		อบรม 30 ชม.	.04280	.06209	.789	-.1096	.1952
Total	ไม่ผ่านอบรม	อบรม 30 ชม.	-.19185*	.06616	.015	-.3542	-.0295
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.29398*	.06707	.000	-.4586	-.1293
	อบรม 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.19185*	.06616	.015	.0295	.3542
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.10213	.05802	.213	-.2445	.0403
	อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.29398*	.06707	.000	.1293	.4586
		อบรม 30 ชม.	.10213	.05802	.213	-.0403	.2445

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

จำแนกตามประสบการณ์ในการผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

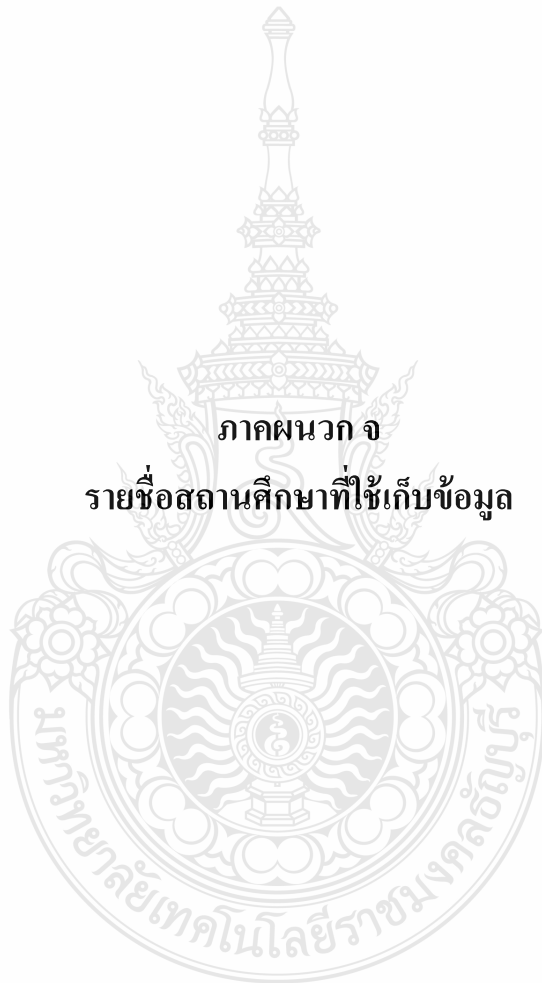
ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Dunnett C

Multiple Comparisons (Dunnett C)

Dependent(I) ผ่านการอบรม (J) ผ่านการอบรม		Mean Difference (I-J)	Std. Error	95% Confidence Interval	
Variable				Lower Bound	Upper Bound
Part_C	ไม่ผ่านอบรม	อบรม 30 ชม.	-.14429	.07782	-.3286 .0400
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.31198*	.07513	-.4900 -.1340
	อบรม 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.14429	.07782	-.0400 .3286
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.16769*	.05790	-.3044 -.0310
	อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.31198*	.07513	.1340 .4900
		อบรม 30 ชม.	-.16769*	.05790	.0310 .3044
Total	ไม่ผ่านอบรม	อบรม 30 ชม.	-.19185*	.07112	-.3603 -.0234
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.29398*	.07096	-.4621 -.1259
	อบรม 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.19185*	.07112	.0234 .3603
		อบรมมากกว่า 30 ชม.	-.10213	.05546	-.2331 .0288
	อบรมมากกว่า 30 ชม.	ไม่ผ่านอบรม	.29398*	.07096	.1259 .4621
		อบรม 30 ชม.	.10213	.05546	-.0288 .2331

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ภาคผนวก จ
รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้เก็บข้อมูล

1. สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คูแผลสถานศึกษาเอกชน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสสามโคก

สถานศึกษาประเภทขั้นพื้นฐาน จำนวน 23 แห่ง

1. โรงเรียนประคองศิลป์
2. โรงเรียนพิทักษ์นครินทร์
3. โรงเรียนบ้านพลอย
4. โรงเรียนกาญจนานภิเษกสมโภชน์
5. โรงเรียนพระแม่มารีอุปถัมภ์
6. โรงเรียนบ้านใหม่วัฒนา
7. โรงเรียนรังสิตวิทยา
8. โรงเรียนเซนต์โยเซฟเมืองเอก
9. โรงเรียนสาธิตปทุม
10. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยรังสิต
11. โรงเรียน โกลบอลอินเดียน
12. โรงเรียนอังกษอนุสรณ์
13. โรงเรียนทวีวิชัย
14. โรงเรียนดวงพร
15. โรงเรียนนภสร
16. โรงเรียนสีวลีคลองหลวง
17. โรงเรียนอุดมศึกษารังสิต
18. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศคลองหลวง
19. โรงเรียนประทุมวิทยา
20. โรงเรียนกัณฑ์วรรณ
21. โรงเรียนปัญญาวิทย์
22. โรงเรียนวิภารัตน์
23. โรงเรียนบ้านใหม่วัฒนา

สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 4 แห่ง

1. วิทยาลัยเทคโนโลยีบุญถาวร
2. วิทยาลัยเทคโนโลยีปทุมธานี
3. วิทยาลัยเทคโนโลยีแหลมทอง
4. โรงเรียนนภสรณ์สุนนท์

2. สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 คูแผลสถานศึกษา 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชัยบุรี อำเภอลำลูกกา อำเภอหนองเสือ

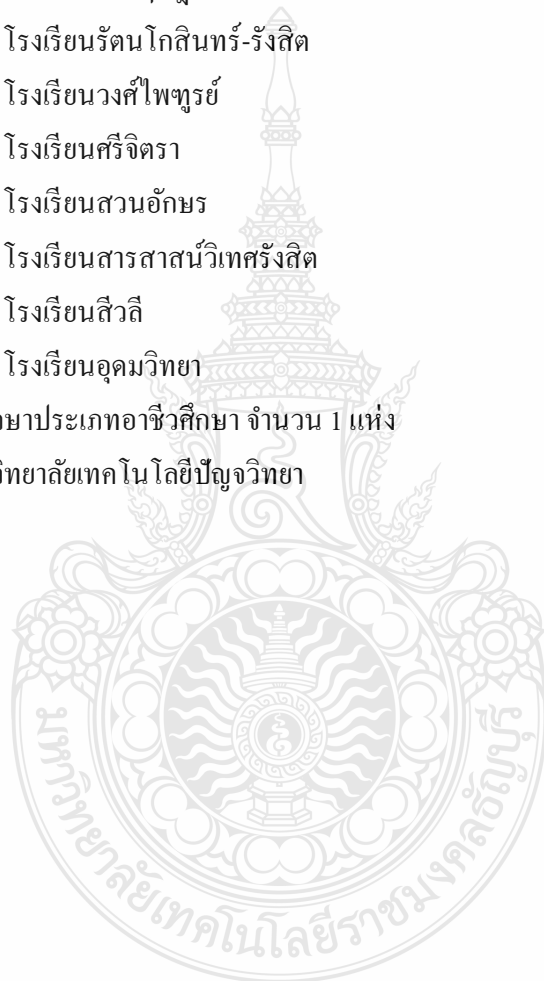
สถานศึกษาประเภทขั้นพื้นฐาน จำนวน 32 แห่ง

1. โรงเรียนแก้วสว่างวิทยา
2. โรงเรียนไกรลาศศึกษา
3. โรงเรียนคอมมูนิตี้อินคอนโทร
4. โรงเรียนจุฑารัตน์วิทยา
5. โรงเรียนเด่นปทุม
6. โรงเรียนดวงพร
7. โรงเรียนเตรียมบัณฑิต
8. โรงเรียนไทรพัฒน์
9. โรงเรียนทิพพากรวิทยาการ
10. โรงเรียนชัยวิทย์
11. โรงเรียนชัยวิทยา(ตงมัน)
12. โรงเรียนบรรจบกัลย์
13. โรงเรียนบริบูรณ์ศิลป์รังสิต
14. โรงเรียนบ้านวังทองวัฒนา
15. โรงเรียนประสานมิตร
16. โรงเรียนปิยวัฒนศาสตร์
17. โรงเรียนเปรมฤทัย
18. โรงเรียนผ่องสุวรรณวิทยา
19. โรงเรียนพระวิสุทธิวงษ์

20. โรงเรียนพัฒนาวิทยา
21. โรงเรียนเฟื่องฟ้าวิทยา
22. โรงเรียนมูลนิธิภูมิคุ้มกันวิทยา
23. โรงเรียนเข้มสอาดรังสิต
24. โรงเรียนระเบียบวิทยา
25. โรงเรียนรังสฤษฎ์สองภาษา
26. โรงเรียนรัตนโกสินทร์-รังสิต
27. โรงเรียนวงศ์ไพฑูรย์
28. โรงเรียนศรีจิตรา
29. โรงเรียนสวนอักษร
30. โรงเรียนสารสาสน์วิเทศรังสิต
31. โรงเรียนสีวลี
32. โรงเรียนอุดมวิทยา

สถานศึกษาประเภทอาชีวศึกษา จำนวน 1 แห่ง

1. วิทยาลัยเทคโนโลยีปัญญาวิทยา



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	อรรรรณ อาทรกิจ
วัน เดือน ปีเกิด	30 เมษายน 2523
ที่อยู่	643/166 แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10240
การศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาระบบสารสนเทศ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตจรัลพงษานุวารถ ปริญญาโท ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์การทำงาน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ รองหัวหน้าแผนกทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยธรรมกาย แคลิฟอร์เนีย
หมายเลขโทรศัพท์	08-9769-1839
อีเมล	orra.jib@hotmail.com

