

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

### Factors Affecting the Administrators' Performance According to Professional Ethics

#### Under Chainat Primary Educational Service

นิรมล บุญवास<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตินันท์ ดวงสุวรรณ<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายทิพย์ ยะฟู<sup>3</sup>

Niramol Boonwas<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Thitinan Duangsuwan<sup>2</sup> Asst. Prof. Dr.Saythit Yafu<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง (คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 74 คน และครู จำนวน 246 คน รวมทั้งสิ้น 320 คน) ที่ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 2) แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ( $r_{xy} = 0.87$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 77 ดังสมการพยากรณ์ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y' = 0.41 + 0.33(X_1) + 0.23(X_5) + 0.22(X_2) + 0.12(X_4)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.36(Z_1) + 0.24(Z_5) + 0.22(Z_2) + 0.13(Z_4)$$

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

<sup>1</sup>ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Sawan Rajabhat University

<sup>2,3</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2,3</sup>Course Teacher in Master of Education Program in Educational Administration Nakhon Sawan Rajabhat University

ผู้ติดต่อ, อีเมล: นิรมล บุญवास, nboonwas@gmail.com

รับเมื่อ 3 ธันวาคม 2565 แก้ไข 10 มกราคม 2566 ตอปรับ 13 มกราคม 2566

## ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the level of administrators' conduct according to professional ethics 2) study the level of factors affecting administrators' conduct according to professional ethics 3) study the relationship between the factors affecting administrators' conduct according to professional ethics and 4) create an equation predicted factors affecting administrators' conduct according to professional ethics. The sample consisted of 74 administrators and 246 teachers, total of 320 people. The sample size was determined using Krejcie & Morgan formula. The research instruments were 1) a questionnaires regarding level of administrators' conduct according to professional ethics with a reliability of 0.91 and 2) a questionnaires regarding level of factors affecting administrators' conduct according to professional ethics with a reliability of 0.94. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follow:

1. the level of administrators' performance according to professional ethics in overall was at the high level.
2. the level of factors affecting administrators' performance according to professional ethics in overall was at the high level.
3. the relationship between the factors affecting administrators' performance according to professional ethics was the positive relationship ( $r_{xy} = 0.87$ ) with statistically significance at .01 level.
4. the factors in the aspect of recognition of their abilities, performance motivation, professional attitude and interpersonal relationship had a relation with administrators' performance according to professional ethics with statistically significance at .01 level. The predicted factors those affected administrators' performance according to professional ethics was 77% accurate. Furthermore, the equations prediction were shown as;

$$\text{Predictor Equation of the raw score: } Y = 0.41 + 0.33(X_1) + 0.23(X_5) + 0.22(X_2) + 0.12(X_4)$$

$$\text{Predictor Equation of the standard score: } Z = 0.36(Z_1) + 0.24(Z_5) + 0.22(Z_2) + 0.13(Z_4)$$

**Keywords:** Factors Affecting Performance According to Professional Ethics, Professional Ethics of Administrators

## กุ่มหัง

ตามท่ครุสภาได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพให้บุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนให้อยู่ในแนวทางที่พึงยึดถือปฏิบัติ นั้น ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจสังคม และการเมืองอยู่เสมอ 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ 3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า 3.2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3.3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็น

แบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ 3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ 3.5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ 1) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพคือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม คือผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พระราชกิจจานุเบกษา (2548, หน้า 44 – 46)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ เพราะนับว่าเป็นผู้นำความสำเร็จในการจัดการศึกษามาสู่สถานศึกษา เป็นผู้มีส่วนนำหน้าที่ที่รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษา เป็นผู้ตัดสินใจดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษา และมีหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนมากกว่าความรู้ นอกจากนี้ยังจะต้องแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงวางแผนและแก้ไขปัญหาได้ตรงและทันการณ์มีภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก โยชิคาเพชรกุลกิจ (2554, หน้า 12) และที่สำคัญอย่างยิ่งคือ มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นต้นแบบอันดีงาม จึงได้มีการกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 48 ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

นอกจากนั้นจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษานั้นยังมีความสำคัญคือ 1) ช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ 2) ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม 3) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่ผู้ประกอบวิชาชีพจัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ 4) ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบการและผู้ดำเนินการให้มีความเมตตา กรุณาเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานและผู้รับผิดชอบ 5) ช่วยลดการเอาเปรียบ การฉ้อโกง ความเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมั่งงายใจจนค้ำไม่ยอมเสียสละ 6) ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในเรื่องการเสียสละ กว้างเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ 7) ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ดำเนินการหรือผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม (ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์ หน้า 3) ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีจรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่ การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กร หรือสถานศึกษา

จากสภาพปัจจุบันนั้นการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าสถานภาพวิชาชีพผู้บริหารค่อนข้างต่ำ (สุวิมล บุญลี และสุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2557, หน้า 97) รวมทั้งการวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีขอบกพร่องด้วยปัจจัยหรือสาเหตุหลายอย่างที่เกี่วข้องตามสื่อต่าง ๆ เช่นการวางตนไม่มีความสัมพันธ์กับชุมชนในเขตบริการโรงเรียน การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันต่าง ๆ ความสัมพันธ์ฉันชู้สาว การปลอมแปลงเอกสารต่าง ๆ ของทางราชการ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนอย่างขาดมนุษยธรรม รวมทั้งยังมีข้อมูลในรายงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีพบว่า ข้าราชการครูโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาถูกดำเนินการทางวินัยค่อนข้างมาก เนื่องจากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และกรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาผิดมากที่สุด ได้แก่ การทุจริต การประพฤติผิดระเบียบ การทำผิดทางเพศ กรณีชู้สาว อนาคต และคอร์รัปชันในพัสดุก่อสร้าง สิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในจรรยาบรรณ ของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น (สภายุทธวิธีวิชาตระกูล, 2553 อ้างถึงใน ศศิธร แซ่มเทศ และ กรองทิพย์ นาควิเชตร, หน้า 97) ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยของ ประพิศ กุลบุตร (2556),

นิตยา กัณณิกภรณ์ (2559), อินทร์ จันทร์เจริญ (2560) และสุรัชย์ เทียนขาว (2562) ที่ศึกษาปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่ามีปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตน 2) ปัจจัยเจตคติต่อวิชาชีพ 3) ปัจจัยการเปิดรับประสบการณ์ 4) ปัจจัยด้านความทะเยอทะยาน 5) ปัจจัยนโยบายและการบริหารงาน 6) ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 7) ปัจจัยความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน 8) ปัจจัยเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 9) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10) ปัจจัยความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 11) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากสภาพปัญหาทางด้านจรรยาบรรณที่ปรากฏตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีผลกระทบต่อวิชาชีพวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการจัดการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติผิดหลักจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการ ศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคลากรในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นในทิศทางใด

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

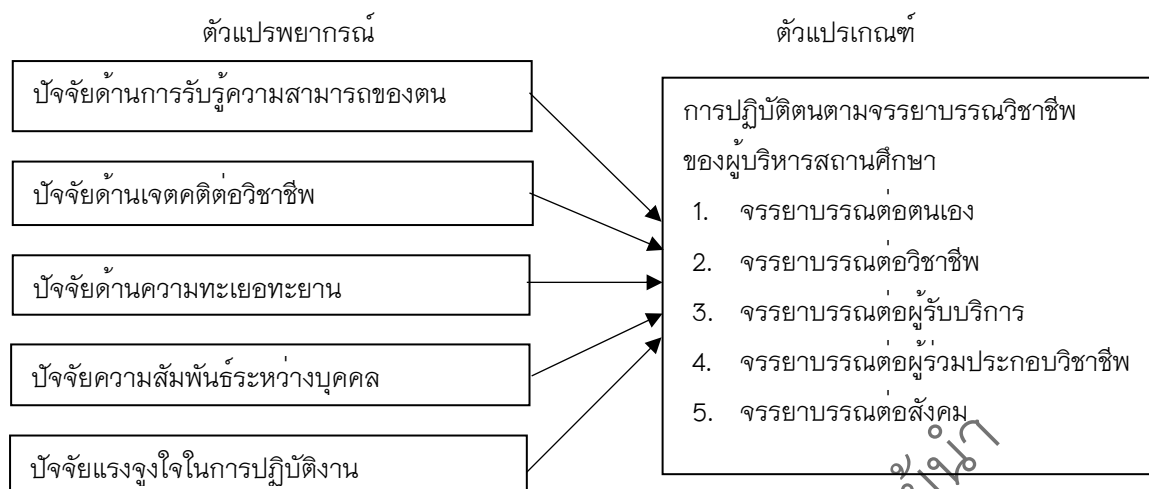
1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท จำนวน 1,824 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท จำนวน 320 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และใช้วิธีเทียบสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงเรียน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการ จับฉลากจากประชากร

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. จรรยาบรรณต่อตนเอง 2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5. จรรยาบรรณต่อสังคม ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยให้น้ำหนักของการประเมินค่า ดังนี้ 5 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด 4 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมาก 3 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพปานกลาง 2 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพน้อย และ 1 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ความสามารถของตน

2) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ 3) ด้านความทะเยอทะยาน 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 5) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็น แบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวโดยให้น้ำหนักของการประเมินค่า ดังนี้คือ 5 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด 4 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง 3 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง 2 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาน้อย และ 1 หมายถึง ปัจจัยส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google Form โดยการให้ QR code ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน – 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2564
2. ผู้วิจัยได้รับคำตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ หน้า 144) ดังนี้  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ )

### สรุปผลการวิจัย

1. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.43)
2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.41)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ( $r_{xy} = 0.87$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ การรับรู้ความสามารถของตน ( $r_{xy} = .82$ ) รองลงมาคือ แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน ( $r_{xy} = .81$ ) เจตคติต่อวิชาชีพ ( $r_{xy} = .80$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $r_{xy} = .79$ ) และความทะเยอทะยาน ( $r_{xy} = .78$ ) ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 77 ดังสมการพยากรณ์ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y' = 0.41 + 0.33(X_1) + 0.23(X_5) + 0.22(X_2) + 0.12(X_4)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.36(Z_1) + 0.24(Z_5) + 0.22(Z_2) + 0.13(Z_4)$$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กำหนดให้ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐาน การปฏิบัติตนที่เหมาะสมตามข้อบังคับ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้มีการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ นอกจากนั้นยังพัฒนาความคิด ทักษะคิด ตลอดจนฝึกฝน ความสามารถให้มีความชำนาญ มีทักษะ และเจตคติในการ บริหารงานอย่างต่อเนื่อง จากการได้รับการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อสังคม มากที่สุด รองลงมาคือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรีย์ แสงจันทร์ (2562, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ทั้ง 5 ปัจจัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ส่งผลในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท มีความเชื่อมั่นและพิจารณาตัดสินความสามารถในการแสดงพฤติกรรมตนเอง ว่าจะกระทำได้ดีเพียงใด ผู้บริหาร ที่รับรู้ความสามารถของตนเองจะสามารถทุ่มเทความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเชื่อมั่น และรับรู้แนวทาง ในการพัฒนาตนเอง ซึ่ง เป็นไปตามแนวความคิดของ Bandura (1997, p. 3 อ้างถึงใน นที นิลสุนทร, ประสงค์ สิหามาน และสมบัติ ท้ายเรือคำ หน้า 250) ที่ได้อธิบายว่าการรับรู้ความสามารถความสามารถของ ตนเองมีผลต่อการ กระทำของตนเอง ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจในความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งจัดระบบการกระทำที่เป็น คู่มือประจำตนและจะฝังรากอยู่ในความเชื่อหลักของบุคคลนั้น และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิศ กุลบุตร (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในจิตใจทุกปัจจัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะอย่างด้านการรับรู้ความสามารถของตน ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ซึ่ง Bandura (1977, p. 3) กล่าวว่าถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีความคาดหวังในผลลัพธ์สูงด้วยเช่นกัน บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นแน่นอน ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำและมีความคาดหวังในผลลัพธ์ต่ำด้วย บุคคลก็จะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้นหรือถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำหรือความคาดหวังในผลลัพธ์ต่ำ บุคคลจะตัดสินใจไม่กระทำพฤติกรรมนั้นได้อีกเช่นกัน ซึ่งการที่การรับรู้ความสามารถของตนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อาจเนื่องมาจากก่อนที่ได้รับตำแหน่งผู้บริหาร จะต้องมีการสอบคัดเลือกและรับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพิศ กุลบุตร (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ปัจจัยที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ เจตคติต่ออาชีพครู และการรับรู้ในความสามารถของตนเอง

4. จากสมการพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 77 เมื่อพิจารณาในด้านการรับรู้ความสามารถของตน นั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1977, p. 391) ที่กล่าวว่า การรับรู้ในความสามารถของตนเอง เป็นการรับรู้ในความสามารถของตนที่มีต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งความสามารถของตัวนี้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ ส่วนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา วัฒนโน (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามี 10 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ประสิทธิภาพการทำงาน 5) ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน 6) เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 7) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 8) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 9) เจตคติต่อวิชาชีพ และ 10) ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความทะเยอทะยาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรหาแนวทางส่งเสริมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลให้มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทสูงขึ้น



## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาแนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยอาศัยกรอบแนวคิดการพัฒนาตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การรับรู้ความสามารถของตน เจตคติต่อวิชาชีพ ความทะเยอทะยาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### เอกสารอ้างอิง

- ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์. (2544). *คุณธรรมและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ :กรมศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ.
- นที นิลสุนทร, ประสงค์ สีหานาม และ สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2558). อิทธิพลของเจตคติต่อการบริหาร การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศในการบริหารงานโรงเรียนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 9 (ฉบับพิเศษ). 235 – 255.
- นิตยา กัณเณิกภรณ์. (2554). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- ประพิศ กุลบุตร. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- พระราชกิจจานุเบกษา. (2548). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2548*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- โยษิตา เพชรกุลกิจ. (2554). *จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. *วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ศศิธร แซ่มเทต และกรองทิพย์ นาควิเศษ. (2564). *จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 10*. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 8 วันที่ 27 มีนาคม 2564*. หน้า 97 – 106.
- สุรัชย์ เทียนขาว. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วารสารสมาคมนักวิจัยสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 24(3), 235 – 253.
- สุวิมล บุญลี และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2557). การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *บัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์* 9(1): 95 – 104.
- อินทร์ จันทร์เจริญ. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู*. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*.
- Bandura, A. (1977). *Social Foundation of Thought and Action*. New Jersey: Prentice-Hall.