

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู  
กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14

The Relationships between Teachers' Conducts Based  
on Professional Code of Ethics and Basic Education  
School Administrators' Management Behaviors in  
the Secondary Education Service Area 14

พัชชา ช่วยปลอด<sup>1</sup>  
อรรณพ จินะวัฒน์<sup>2</sup>  
วัลภา สบายยิ่ง<sup>3</sup>

Phatcha Chuayplot  
Annop Jeenawathana  
Wunlapa Sabaiying

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู  
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 2) ศึกษาพฤติกรรม  
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 และ  
3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูกับพฤติกรรม  
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 297 คน ในเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น กำหนดขนาดของ  
กลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครสซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น  
แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ  
ของครู สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 14 มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด  
2) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 14 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และ 3) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ  
ของครูในภาพรวมกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความ  
สัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ( $r = 0.775$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01  
เมื่อพิจารณาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในแต่ละด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณ  
ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกสูงสุด ( $r = 0.762$ ) และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ  
มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่ำสุด ( $r = 0.712$ ) กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในภาพรวม  
และเมื่อพิจารณาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารในแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรม  
การบริหารของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ในทางบวกสูงสุด ( $r = 0.785$ )  
และด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่ำสุด ( $r = 0.712$ )  
กับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในภาพรวมของครู

**คำสำคัญ :** จรรยาบรรณวิชาชีพครู พฤติกรรมการบริหาร เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 14

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study the conducts based on professional code of ethics of teachers in basic education schools in the Secondary Education Service Area 14 2) to study management behaviors of basic education school administrators in the Secondary Education Service Area 14, and 3) to study the relationships between the conducts based on professional code of ethics of teachers and management behaviors of basic education school administrators in the Secondary Education Service Area 14.

The research sample consisted of 297 teachers in basic education schools in the Secondary Education Service Area 14, obtained by stratified random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and

Morgan's Sample Size Table. The employed research instrument was a questionnaire on the administrator's management behaviors and the teacher's conducts based on professional code of ethics. Statistics employed for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

Research findings revealed that 1) the overall conduct based on professional code of ethics of teachers in basic education schools in the Secondary Education Service Area 14 was rated at the highest level 2) the overall management behavior of basic education school administrators in the Secondary Education Service Area 14 was rated at the good level and 3) the teachers' overall conduct and the school administrators' overall management behavior had positive correlation at the high level ( $r = 0.775$ ) which was significant at the 0.01 level; when specific aspects of the teachers' conducts based on professional code of ethics were considered, it was found that the conduct based on code of ethics to the society had the highest correlation ( $r = 0.762$ ), while the conduct based on code of ethics to the profession had the lowest correlation ( $r = 0.712$ ) with the overall management behavior of the administrators; and when specific aspects of the administrators' management behaviors were considered, it was found that the communication aspect of management behaviors had the highest correlation ( $r = 0.785$ ) while the interactive and influencing aspect of management behaviors had the lowest correlation ( $r = 0.712$ ) with the overall conduct based on professional code of ethics of the teachers.

**Keywords :** Teacher Professional Code of Ethics, Management Behavior, Secondary Education Service Area 14

## ความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้นั้น ต้องมีการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ การให้การศึกษาแก่ประชากรในประเทศนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศตามอุดมการณ์ การจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพตามความมุ่งหวัง ทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมและธรรมชาติ ได้อย่างสันติและยั่งยืน (สิปปนนท์ เกตุทัต อ้างถึงใน ชัยยุทธ แก้วบัวสา, 2550 : 1) ดังนั้น รากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน คือ การศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคลรวมทั้งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาตนเองพัฒนา ศักยภาพ และขีดความสามารถในทุกด้าน (ภาวิณี เจริญยิ่ง, 2544 : 18)

บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในสังคม คือ ครู เพราะครู มีหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อบรมสั่งสอน แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ทั้งความรู้ ที่นำไปประกอบอาชีพ และความรู้ ในการนำไปดำรงชีวิต จึงเป็นที่ยอมรับว่า คุณภาพของ คนนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา และคุณภาพของการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของ ครูเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2545 : 1)

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครูในวันนี้เป็นบทบาทของผู้สร้างประเทศชาติในอนาคต โดยผ่านทางศิษย์ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า วิชาชีพครูควรเป็นวิชาชีพของคนเก่ง คนดีในสังคม และผู้ประกอบวิชาชีพนี้ควรเป็นแบบอย่างทางด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และความสามารถขึ้นนำสังคมไปในทางที่เหมาะสม (ดิเรก พรสีมา, 2542 : 1) ครูที่มีคุณภาพ คือ ครูที่มีความรู้และใฝ่เรียนรู้ ครูที่ดี มีคุณภาพย่อมเป็นแม่พิมพ์ที่ดี สามารถถ่ายทอดทั้งวิชาความรู้และพฤติกรรมที่ดี มีจริยธรรมทำให้นักเรียนนำไปเป็นแบบอย่างไปปฏิบัติตามได้ ดังนั้น ครูต้องปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยเหตุนี้จึงมีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ อีกทั้งมีบทลงโทษทั้งทางกฎหมายและทางสังคม เพื่อการ คัดกรอง ควบคุม และดูแลคุณภาพของครูให้เป็นตามลักษณะที่เหมาะสม (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2542 : 108) และผู้ที่มีบทบาทที่จะพัฒนาครูให้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหาร คือ ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของครู มีบทบาทหน้าที่ ในการกำหนดมาตรการ ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้แก่ครู

เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดตามที่สังคมต้องการ โดยที่ไม่ขัดต่อหลักคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ที่คุรุสภากำหนด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550 : 37) พฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ ของผู้บริหารโรงเรียน ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูได้ในหลายลักษณะ เช่น การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติดี เมื่อครูเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความประพฤติดี ย่อมส่งผลถึงนักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ และมีคุณค่าสูงสุดของสังคมและประเทศชาติในอนาคตต่อไป แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทในการส่งเสริมครูในโรงเรียนให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนด (เอื้อ ทรวงโพธิ์ อ้างถึงใน สุขมาศ วนากุล, 2556 : 3) ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของของครูผู้ได้บังคับบัญชา (สงวน สิทธิเลิศอรุณ, 2549 : 148) ซึ่งในการแสดง พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ล้วนเป็นสิ่งสำคัญ และมีความหมายกับนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง

ถึงแม้ว่าคุรุสภาจะเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพตลอดจนออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามต่างๆ สำหรับผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแล้ว ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นที่เหมาะสมของผู้ที่ต้องการจะประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เกิดคุณภาพ และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้อยู่ในแนวทางที่พึงยึดปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม ทั้งนี้ เพื่อการดำรงอยู่ในวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการจากผู้ประกอบวิชาชีพและสังคมทั่วไป (ธดาภรณ์ นาวาสวรรณ, 2555 : 2) แต่ในความเป็นจริง

ของคุณภาพการศึกษาไทยโดยรวม นับตั้งแต่ได้มีการปฏิรูปการศึกษาเมื่อปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา ยังไม่เป็นที่พอใจของสังคม ดังจะเป็นได้จากผลการทดสอบแห่งชาติ (O-NET) ในช่วงชั้นต่างๆ ที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยในวิชาหลักทุกวิชาต่ำกว่า ร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูที่ยังต้องได้รับการพัฒนา และยังมีหลายเหตุการณ์ที่สะท้อนถึงปัญหาด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา อาทิ ปัญหาด้านชู้สาว ปัญหาครูละเลยการสอนในชั้นเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว ปัญหาผู้บริหารไม่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล ขาดความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในทุกๆ ด้านยังอ่อนแอมาก (อรณพ จินะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว, 2557 : 24 - 25)

จากความสำคัญของที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมครูให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนั้น เมื่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันย่อมมีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 14 เพื่อเป็นการกำหนดแนวปฏิบัติในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู และกำหนดแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู กับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ยึดตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยนำมาสังเคราะห์และประยุกต์ใช้ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967 : 196 - 211) โดยนำมาสังเคราะห์และประยุกต์ใช้ 6 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ด้านการตัดสินใจ และด้านการกำหนดเป้าหมาย

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จำนวน 1,314 คน จากสถานศึกษาจำนวน 27 แห่ง

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณ ต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ จรรยาบรรณต่อสังคม

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การตัดสินใจ และการกำหนดเป้าหมาย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 จำนวน 1,314 คน จากสถานศึกษา 27 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14

จำนวน 297 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครื่องซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 60 - 61) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา มีโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสัดส่วน กลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานศึกษา ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนสถานศึกษา ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด สถานศึกษา	จังหวัด	ประชากร		
		สถานศึกษา	ครู/ข้าราชการครู	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	พังงา	7	126	29
	ภูเก็ต	2	32	7
	ระนอง	3	54	12
	รวม	12	212	48
ขนาดกลาง	พังงา	4	193	43
	ภูเก็ต	1	47	11
	ระนอง	2	78	18
	รวม	7	318	72
ขนาดใหญ่	พังงา	2	168	38
	ภูเก็ต	2	157	36
	ระนอง	2	183	41
	รวม	6	508	115
ขนาดเล็ก	พังงา	-	-	-
	ภูเก็ต	2	276	62
	ระนอง	-	-	-
	รวม	2	276	62
	รวมทั้งสิ้น	27	1,314	297



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ จำนวน 37 ข้อ  
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ จำนวน 34 ข้อ

### 2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้  
2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

2.2 สร้างแบบสอบถามในแต่ละตอนตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และนำไปปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบพิจารณาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับ จุดประสงค์ (index of items objective congruence : ioc) ซึ่งทุกข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้อง 0.60 ขึ้นไป

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ มาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ตามสูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครีอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

2.6 จัดทำแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 8 พฤษภาคม 2557 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2557 โดยดำเนินการ

ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความร่วมมือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม พร้อมหนังสืออนุญาตของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ไปให้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมนัดหมายวันขอรับแบบสอบถามคืน แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 297 ฉบับ แบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน
2. นำแบบสอบถามมาลงรหัสในแบบบันทึกข้อมูล แล้วนำไปบันทึกประมวลผลเพื่อคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนโดยนำคะแนนเฉลี่ยมา แปลผล โดยใช้เกณฑ์ขีดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของค่าคะแนน 1 - 4 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00 - 4.00 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 :100)

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติ

4. วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยนำคะแนนเฉลี่ยมาแปลผลโดยใช้เกณฑ์ขีดจำกัดล่างและขีดจำกัดบนของค่าคะแนน 1 - 4 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 1.00 - 4.00 ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 :100)

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมระดับไม่เคยปฏิบัติ

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า 0.90 ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.70 - 0.90 ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.30 - 0.70 ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 ลงมา ถือว่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

### สรุปผลการวิจัย

1. ครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $X = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมาก คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเองและด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาพรวมกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ( $r = 0.775$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแต่ละด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกสูงสุด ( $r = 0.762$ ) รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ( $r = 0.751$ ) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ( $r = 0.739$ ) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ( $r = 0.723$ ) ตามลำดับ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่ำสุด ( $r = 0.712$ ) กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในภาพรวม

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกสูงสุด ( $r = 0.785$ ) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ( $r = 0.782$ ) ด้านการจูงใจ ( $r = 0.763$ ) ด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $r = 0.760$ ) ด้านการตัดสินใจ ( $r = 0.740$ ) และด้านการการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่ำสุด ( $r = 0.712$ ) กับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในภาพรวมของครู

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 14 มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมาก คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติตนของข้าราชการครูนั้นจะต้องปฏิบัติตามตามเกณฑ์วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ซึ่งมีหน่วยงานที่คอยควบคุมกำกับ ดูแล อยู่สอดคลองกับงานวิจัยของ อาภัสรา ตียิ่ง (2551 : 69 - 76) ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และได้กล่าวว่า ครูจะต้องเป็นต้นแบบและเป็นตัวอย่างที่ประทับใจแก่ลูกศิษย์ ครูนั้นต้องพัฒนาความรู้และพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้กระทรวงการส่งเสริมการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยที่ครูนั้นจะต้องประพฤติตนอยู่ภายใต้กฎกติกาของอาชีพ และมากด้วยคุณธรรม มีจริยธรรมประจำใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามที่สังคมคาดหวังและยอมรับ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และสอดคลองกับ ผลการวิจัย

ของ วิชาชัย ถนอมเงิน (2551 : 67 - 77) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สรุปได้ว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูปฏิบัติ การสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

การที่ครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อาจเป็นเพราะด้วยจิตสำนึกของผู้ประกอบวิชาชีพครู และวิญญูณของความ เป็นครู ที่รับรู้ว่าตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการเรียนการสอน โดยต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิด กับผู้เรียน ให้เต็มศักยภาพ เพื่อให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างปกติสุข

และเมื่อพิจารณาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 พบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมมีระดับการปฏิบัติต่ำกว่า ด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูต้องทำงานหนัก มีภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และภาระทางครอบครัว จึงอาจ ทำให้ครูไม่มีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ไม่มีโอกาสเป็นผู้นำ หรือมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสาธารณสมบัติและสิ่งแวดล้อมทั้งในโรงเรียนและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพ จินะวัฒน์ และ รัตนา ดวงแก้ว (2557 : 138) ซึ่งศึกษา วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ต่อสังคมได้น้อยกว่าจรรยาบรรณด้านอื่นๆ เช่น ในเรื่องการเป็นผู้นำ หรือเป็นแบบอย่าง ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาทั้งภายในโรงเรียน ชุมชน และสังคม รวมทั้งการเป็นผู้นำในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งในโรงเรียน ชุมชน และสังคม ซึ่งอาจ เป็นเพราะว่า ครูส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงด้านการสอน มากกว่าบทบาททางสังคม

2. การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต พื้นที่การศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $X = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมทุกด้านอยู่ในระดับมาก น่าจะมีสาเหตุมาจากผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารได้รับการกระจายอำนาจ

ในการบริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนนิติบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย จึงจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 เพื่อให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา และบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งนโยบายยังมุ่งส่งเสริมและให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพของครู เพราะผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดมาตรการส่งเสริม สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้แก่ครู เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดตามที่สังคมต้องการ โดยที่ไม่ขัดต่อหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่คุรุสภา กำหนด จึงมีโครงการในแผนกลยุทธ์ที่ 4 คือ โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ได้รับการอบรมตั้งแต่ก่อนบรรจุเป็นครูผู้ช่วย และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ให้ความร่วมมือ เน้นย้ำให้ครูปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นอย่างดี โดยจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณีฎฐชนก ธนัตพร (2555 : 54 - 62) ที่ศึกษาพฤติกรรมผู้นำในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ระดับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่แตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ สำนัก อุกะโทก (2551 : 68) ที่ศึกษาพฤติกรรมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า พฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการบริหารงานด้านการปฏิสัมพันธ์และการ มีอิทธิพลต่อกันมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ และด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 14 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ( $r = 0.775$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีการปฏิรูปการศึกษา มีการออกกฎหมายระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ มาใช้บังคับเพื่อพัฒนามาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณ พ.ศ. 2550 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557 ออกมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งครูและผู้บริหารจึงมีการพัฒนาตนเอง ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูติมา รัตนวงศ (2545 : 77) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา กลุ่มที่ 23 กรุงเทพมหานคร พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา กลุ่มที่ 23 กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก หมายความว่า ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่ดีในด้านต่างๆ ในระดับสูง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีระดับสูงด้วย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สันตีย์ บุญถนอม (2554 : 78) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะทุกพฤติกรรมของการบริหารต่างมีจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน คือ ใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐภาสรณ์ พรหมอ่อน (2555 : 82) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคัญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน

ในทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ.01 สรุปได้ว่าพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านมีส่วนในการเชื่อมโยงถึงประสิทธิผล ของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู แต่ละด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกสูงสุด ( $r = 0.762$ ) รองลงมา คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ( $r = 0.751$ ) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ( $r = 0.739$ ) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ( $r = 0.723$ ) ตามลำดับ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่ำสุด ( $r = 0.712$ ) กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ในภาพรวม อาจเนื่องมาจากครูส่วนใหญ่คิดว่าการมีส่วนร่วม กับชุมชนและสังคมควรเป็น นโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารส่งเสริมให้การสนับสนุนเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น มีนโยบายสนับสนุนนักเรียนไปศึกษานอกสถานศึกษา ตามแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ครูก็จะปฏิบัติ ตามนโยบายของสถานศึกษา เพราะครูมีงานด้านการสอนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนเป็นหลัก และงานพิเศษมากจึงไม่ได้ให้ความสำคัญด้านนี้มากนัก เพราะฉะนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ส่วนจรรยาบรรณต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำสุด อาจเนื่องจากครูสร้างความสัมพันธ์อันดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมกันทำงานปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ ในสถานศึกษากันอย่างดีและยาวนาน เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง จึงอยู่กันเหมือนครอบครัวเดียวกันเป็นพี่น้องกัน จึงเกิดความคุ้นเคยในการปฏิบัติงานด้วยกัน ผู้บริหารจึงไม่ส่งผลหรือมีบทบาทใดๆ ในด้านนี้มากนัก

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ในทางบวกสูงสุด ( $r = 0.785$ ) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ( $r = 0.782$ ) ด้านการจูงใจ ( $r = 0.763$ ) ด้านการกำหนด เป้าหมาย ( $r = 0.760$ ) ด้านการตัดสินใจ ( $r = 0.740$ ) และ ด้านการการปฏิสัมพันธ์และการมี อิทธิพลต่อกัน มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่ำสุด ( $r = 0.712$ ) กับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพในภาพรวมของครูอาจเนื่องมาจากการบริหารงาน สถานศึกษามีความซับซ้อน การดำเนินงานมีความหลากหลาย ผู้บริหารจึงจัดสายงานการบังคับบัญชา มอบหมาย อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูผู้รับผิดชอบโดยใช้การสื่อสารสร้างความเข้าใจ เปิดโอกาสให้ครูเข้าปรึกษาหารือ สร้างความเข้าใจร่วมกัน และจัดกิจกรรมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนครู สอดคล้องกับงาน



วิจัยของ เดวิส (Davis, 1972 : 380) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารทุกคนมีเจตคติ เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารว่าเป็นกระบวนการ ซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นยิ่งและการติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร และก่อให้เกิดสถานะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่ดี น่าศรัทธา น่าเชื่อถือ อุทิศตนเพื่องานในหน้าที่เต็มกำลัง ความสามารถสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานให้แก่ครูจนสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับจากครู ได้สอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2543 : 278) กล่าวถึงข้อเสนอเพื่อปฏิวัติการบริหารสถานศึกษา ของไทย ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้มีเวลาอยู่ ทำงานที่โรงเรียนมากขึ้น และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลักความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับครู และนักเรียนก็จะมีมากขึ้นด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2542 : 69) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ หลายอย่าง ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในการจัดกิจการงานของหน่วยงาน ก็จะดำเนินการไปได้โดยเรียบร้อย รวดเร็ว และก้าวหน้า ส่วนด้านการปฏิสัมพันธ์และการมี อิทธิพลต่อกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่ำสุด อาจเนื่องจากการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษา อำนาจการบริหารกระจายลงมาสู่โรงเรียนมากขึ้น ภาระงานและความรับผิดชอบมากขึ้น ตามไปด้วยเช่นกัน สิ่งนี้มีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารต้องเป็นผู้ สนองตอบต่อนโยบายให้มีประสิทธิภาพ เมื่อภารกิจของผู้บริหารมีมาก บทบาทที่จะสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับครูก็ย่อมน้อยลงตามไปด้วยเช่นกัน และในปัจจุบันมีการตรวจสอบ และ ประเมินผลสถานศึกษา ภาระงานของหน่วยงานต่างๆ ในโรงเรียนและการจัดการเรียน การสอน ยึดถือเอกสารหลักฐาน หรือร่องรอยการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ลักษณะการปฏิบัติ งานของครู จึงยึดถือคำสั่งเป็นปัจจัยหลักในการปฏิบัติงานทำให้ผู้บริหารไม่ได้แสดง พฤติกรรมการบริหารมากนัก สอดคล้องกับ โอเวนส์ (Owen, 1970 : 135) ได้ให้แนวคิด ว่าผู้นำทางการศึกษาจะต้องหาวิธีการร่วมกันกับสมาชิกทำงานในฐานะที่ต่างคนต่างก็เป็น เพื่อนร่วมงานกัน ใช้วิธีการเจรจาต่อรองเพื่อชี้ให้เห็นผลดีผลเสีย ผู้ร่วมงานจึงจะเกิด ความพอใจในการทำงาน และผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำในการประสานงานกับ บุคลากรในโรงเรียน องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจ เสียสละในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่างๆ เป็นที่ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น และเป็นที่ยอมรับจากชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ควรนำข้อมูลจากผลการวิจัยดังกล่าวไปกำหนดแนวทางที่จะพัฒนาส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันให้กับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญและให้โอกาสครูในการมีบทบาทต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และกิจกรรมภายในโรงเรียนมากขึ้น
2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนจัดทำแผนงานหรือโครงการให้เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เช่น เปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา เน้นแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เพราะครูเผยแพร่ผลงานของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้น้อย อีกทั้งเป็นการยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพครูให้สูงขึ้นด้วย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพของครู
2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการบริหารงานให้เป็นแนวทางเดียวกัน
3. ควรมีการศึกษาวิจัยสร้างชุดฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้นไป

## เอกสารอ้างอิง

ชัยยุทธ แก้วบัวสา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

- ชุติมา รัตนวงกต. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สายสามัญศึกษา กลุ่มที่ 23 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ณัฐชนก ธนัตพร. (2555). พฤติกรรมผู้นำในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรการสอน มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ.
- ณัฐภาสรณ์ พรหมอ่อน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ดิเรก พรสีมา. (2542). รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2541 : ประเด็นการพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธดาภรณ์ นาวาสวรรณ. (2555). การสร้างแบบวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระศักดิ์ อัครบวร. (2542). ความเป็นครู. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ภาวิณี เจริญยิ่ง. (2544). ครูของแผ่นดิน. วิทยาจารย์, 98(9), 17 - 21.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2542). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). ปฏิวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : มติชน
- ศุภมาศ วนากุล. (2556). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- สงวน สิทธิเลิศอรุณ. (2549). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สันทนีย์ บุญถนอม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนัก อุกระโทก. (2551). พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่งอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2545). รายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- อรรณพ จินะวัฒน์ และรัตนา ดวงแก้ว. (2557). การศึกษาสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อภัสรา ตี้อย. (2551). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Davis, K. (1972). *Human Relationship Work* (4<sup>th</sup>ed). New York : Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York : McGraw-HillBook.
- Owens, R. G. (1970). *Organizational Behavior in Schools*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall.