

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 4

THE PERFORMANCE PROFESSIONAL ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AFFECTING SCHOOL CLIMATE UNDER NAKHON RATCHASIMA PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4*

ยิ่งสรณ์ หาพา, พระฮอนด้า เข้มมา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

สุจิตรา อร่ามพงษ์พันธ์

วิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย

Yingsan Hapha, Phra Honda Khemma

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Sujitra Arampongpun

College of Asian Scholars, Thailand

E-mail:yingsan@cas.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตน และเพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่ม ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 4 รวมทั้งสิ้น 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Multiple regression analysis

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพสูงสุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ รองลงมาได้แก่จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม และด้านที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพน้อยที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ เป้าหมาย

*ได้รับบทความ: 3 พฤษภาคม 2565; แก้ไขบทความ: 5 สิงหาคม 2565; ตอรับตีพิมพ์: 31 สิงหาคม 2565

รองลงมาได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ และด้านที่มีระดับบรรยาการองค์การของสถานศึกษาน้อยที่สุด ได้แก่ โครงสร้าง ตามลำดับ

2) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารกับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์สูงมาก เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับบรรยาการองค์การสูงที่สุด รองลงมาคือจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีความสัมพันธ์กับบรรยาการองค์การของสถานศึกษาน้อยที่สุด

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ; ผู้บริหารสถานศึกษา; บรรยาการองค์การ

Abstract

The objective of this research was to study the level of self-practice To study the relationship between personal behavior and to study personal behavior according to the professional ethics of executives. that affects Under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4. This research was survey research. The sample group were administrators and teachers in educational institutions under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4. A total of 242 people was determined as the sample size collected from table Kerjje and Morgan and using Stratified Random Sampling method. The research instrument was a questionnaire. The 5-rating scale was distributed to the sample. Multiple regression analysis was used to analyze the data

The research found that

1) Professional ethics level of executives Under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4, the average of mean scores was at a high level). The highest level of compliance with professional ethics, namely ethics for service recipients followed by professional ethics ethics for society and with the least compliance with professional ethics, namely, ethics for professional participants respectively, while the level of organizational climate of the school as a average was at a high level. It was found that the highest level of organizational climate of the school was the target , followed by communication , leadership. And the mean scores that was low was structure respectively.

2) Administrative professional ethics and organizational climate of educational institutions under Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 4 was at a positive correlation with statistically significant at the level of 01 with a very high correlation Professional ethics by professional practitioner has the highest relationship with the organizational climate followed by professional ethics and ethics for service recipients was the lowest correlation score of the organizational climate of school .

Keywords: ethics; administrators; organizational climate

บทนำ

จากพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2553 (ฉบับที่2) มาตรา 44 ให้กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้เพียงผู้เดียว ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารงาน เป็นข้อกำหนดที่ส่งเสริมให้ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสม มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสำนึกในหน้าที่ รับผิดชอบต่องานที่ทำ ช่วยควบคุมการปฏิบัติงานให้มีปริมาณและคุณภาพ มีมาตรฐานที่ดีมีคุณค่า หากสามารถกระทำได้ตามที่จรรยาบรรณวิชาชีพกำหนดไว้ก็จะทำให้ได้รับความเชื่อถือและศรัทธาจากบุคคลต่าง ๆ (ธีรศักดิ์ อัครบรร, 2552)

พระราชบัญญัติสภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ว่าด้วยการกำหนดให้ผู้บริหารรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ มุ่งมั่นอุทิศตน นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่ตนเอง ส่งเสริมเกียรติ ศักดิ์ศรี สร้างความศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ ถึงแม้ได้มีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับผู้บริหาร แต่ยังมีผู้บริหารบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่บริหารตามหลักธรรมาภิบาล ขาดความรับผิดชอบ นอกจากนี้ผลงานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย พบว่า ปัญหาระบบการศึกษาไทย คือ การขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา แม้ว่าจะลงทุนด้านการศึกษามากมายแต่คุณภาพการศึกษาก็ยังมีแนวโน้มต่ำลง สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมถึงผู้บริหารยังอ่อนแออยู่มาก ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ถ้าผู้บริหารมี

จรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู อันจะนำไปสู่บรรยากาศองค์การที่ดี (สัมฤทธิ์ ผิวเนิน, 2552)

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งบรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานผู้ทำงานรับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน (Gibson, 1937) นักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น และหากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น (Hellriegel and Slocum, 1974) นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์การให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (Haiman, Scott and Conner, 1985)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน ที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยม ของบุคลากรในสถานศึกษาที่แสดงออกมาจากความรู้สึกรู้สึกหรือการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมไปถึงการมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ที่จะทำให้อุทิศตนในสถานศึกษามีความรัก ความสามัคคี เข้าใจซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถลดความขัดแย้งได้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2554) ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4 โดยยึดหลักการและแนวคิดในการปฏิบัติตาม ข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 จำนวน 5 ด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารอันจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นราชสีมา เขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 38 คน ครูจำนวน 616 คน รวมทั้งสิ้น 654 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครซี และมอร์แกนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 15 คน ครูจำนวน 228 คน รวมทั้งสิ้น 243 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม และศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การจากแนวคิดของ Forehand and Gilmer (1964) , Litwin and Stringer (1968) และ Likert (1976) ซึ่งประกอบด้วย - โครงสร้างองค์การ (structure), ภาวะผู้นำ (Leadership), เป้าหมาย (Goal) และการสื่อสาร (Communication)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบบออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการดังนี้

1) ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ บรรยายการองค์การของสถานศึกษา

2) กำหนดเป็นข้อคำถามครอบคลุมกรอบแนวคิด และขอบเขตการวิจัย

3) หาค่าความตรง (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) เท่ากับ 0.5 – 1.0

4) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

5) นำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์เพื่อใช้เก็บข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ทำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2) ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ตรวจสอบถูกต้อง สมบูรณ์

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ไปวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ผลข้อมูล ดำเนินการดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage)

2) วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารและบรรณาธิการของสถานศึกษาใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารกับบรรณาธิการของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง 1 ค่าลบแสดงความสัมพันธ์ทางลบหรือทางตรงกันข้าม ค่าบวกแสดงความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกัน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (สำราญ มีแจ้ง, 2557)

4) วิเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรณาธิการของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จะทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรพยากรณ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ (สำราญ มีแจ้ง, 2557)

ผลการวิจัย

1) ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารและระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสูงที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}=4.40$) รองลงมาได้แก่จรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{X}=4.29$) และด้านที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพน้อยที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X}=4.16$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม

จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร		การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	
		$\bar{X}$	S.D.
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.20	.68
2	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.40	.80
3	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.45	.63
4	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.16	.95
5	จรรยาบรรณต่อสังคม	4.29	.78
	รวม	4.30	.71

ผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ เป้าหมาย ($\bar{X}=4.33$) รองลงมาได้แก่ การสื่อสาร ($\bar{X}=4.53$) รองลงมาได้แก่ ภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.13$) และด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาน้อยที่สุด ได้แก่ โครงสร้าง ($\bar{X}=4.12$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม

บรรยาการองค์การของสถานศึกษา		ระดับพฤติกรรม	
		$\bar{X}$	S.D.
1	โครงสร้าง	4.12	.89
2	ภาวะผู้นำ	4.13	.97
3	เป้าหมาย	4.33	.75
4	การสื่อสาร	4.31	.64
	รวม	4.22	.75

2) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารกับบรรยาการองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารกับบรรยาการองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารกับบรรยาการองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0. 01 มีความสัมพันธ์สูงมาก ($r=.913$) เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X4) มีความสัมพันธ์กับบรรยาการองค์การสูงสุด ($r = .901$) รองลงมาคือจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ(X2) ($r = .845$) และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ(X3) มีความสัมพันธ์กับบรรยาการองค์การของสถานศึกษาน้อยที่สุด ($r = .720$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตัวแปร		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	(จรรยาบรรณต่อตนเอง)	1.00					
X2	(จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ)	.861	1.00				
X3	(จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ)	.906	.855	1.00			
X4	(จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ)	.804	.839	.723	1.00		
X5	(จรรยาบรรณต่อสังคม)	.850	.771	.736	.883	1.00	
Y	(บรรยากาศองค์การ)	.776	.845	.720	.901	.860	1.00

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3) วิเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จะทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรพยากรณ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรพยากรณ์และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า องค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเท่ากับ 0.901 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 81.1 เมื่อเพิ่มองค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (X4,X1) เข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเท่ากับ 0.919 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 84.4 เมื่อเพิ่มองค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X4,X1,X5) เข้าไปในสมการ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจะมีค่าเท่ากับ 0.926 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 85.8 แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารทั้ง 4 องค์ประกอบคือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ร่วมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	S E _E	F	p-value
X4	.901 ^a	.811	.810	.32490	1033.897	.000 ^a
X4,X1	.919 ^b	.844	.843	.29587	648.687	.000 ^b
X4,X1,X5	.926 ^c	.858	.856	.28276	481.425	.000 ^c
X4,X1,X5,X2	.928 ^d	.860	.858	.28094	366.783	.000 ^d
X4,X1,X5,X2,X3	.930 ^e	.864	.862	.27752	302.073	.000 ^e

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพสูงที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาได้แก่จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.40$) จรรยาบรรณต่อสังคม ($\bar{X} = 4.29$) และด้านที่มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพน้อยที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ส่วนระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ เป้าหมาย ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาได้แก่ การสื่อสาร ($\bar{X} = 4.53$) ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.13$) และด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาน้อยที่สุด ได้แก่ โครงสร้าง ($\bar{X} = 4.12$) ตามลำดับ

2) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์สูงมาก ($r = .913$) เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X4) มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การสูงที่สุด ($r = .901$) รองลงมาคือจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X2) ($r = .845$) และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X3) มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาน้อยที่สุด ($r = .720$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

จากผลการวิจัยพบว่าระดับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้บริหารปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้รับบริการรักษา ความลับและผลประโยชน์ในทางที่ถูกต้องของผู้รับบริการไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ และให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่ใช้อิทธิพล และให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ บริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการ มิใช่เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม และด้านที่มีการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพน้อยที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ แต่ค่าเฉลี่ยยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติตามเกณฑ์ระเบียบแบบแผน และหน้าที่อุทิศเวลาแก่ทางราชการ ซึ่งการเป็น ผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 นั้น การบริหารสถานศึกษามีความ แตกต่างจากสถานศึกษาทั่วไปเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประจำจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีความ ต้องการจำเป็นพิเศษ และเด็กด้อยโอกาส ทำให้ผู้บริหารต้องอุทิศเวลาและมีความเสียสละมากการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพนั้นถึงแม้ค่าเฉลี่ยจะอยู่ระดับมากแต่ผู้บริหารมีการปฏิบัติน้อยที่สุดแสดง ว่าผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเท่าที่ควร ซึ่งการศึกษาของเฉลิมพร ตียะกว่า และ คณะ (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัด นครสวรรค์นั้น พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและ วิชาชีพ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์ และการส่งเสริมให้ผู้ ร่วมประกอบวิชาชีพมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ร่วมผนึก กำลังใจในการพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้ หากผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ได้ปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพซึ่งหมายถึงครูในสถานศึกษาให้ดีแล้ว ย่อมทำให้ครูเกิดขวัญและ กำลังใจในการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2) ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

ระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสูงที่สุด ได้แก่ เป้าหมาย การสื่อสาร ภาวะผู้นำ และ โครงสร้าง โดยครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมาย สอดคล้อง

กับ Forehand, Garlie and Von Haller Gilmer (1964) ที่กล่าวว่า องค์การย่อมมีความแตกต่างกันในเป้าหมาย ความแตกต่างของเป้าหมายนี้มาจากการแยกประเภทองค์การ เช่น องค์การธุรกิจ กับองค์การที่ให้บริการสาธารณะ เป้าหมายขององค์การจึงทำให้องค์การมีลักษณะแตกต่างกัน และ Gibson (1937) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน และบรรยากาศขององค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ อีกทั้ง Hellriegel and Slocum (1974) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น และหากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น นอกจากนี้ Haiman, Scott and Conner (1985) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ซึ่งสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศขององค์การให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศขององค์การให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารทั้ง 4 องค์ประกอบ เพื่อการสร้างบรรยากาศขององค์การที่ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาพรวมทั่วประเทศ
- 2) ควรมีการศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เฉลิมพร ตียะแก้ว. (2559). *การศึกษาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์*. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 2(1), 21-34.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2554). *การนิเทศการศึกษา*. ปัตตานี : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2554). *ความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ก. พลพิมพ์ จำกัด
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สัมฤทธิ์ ผิวเนิน. (2552). *องค์ประกอบบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2546). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำราญ มีแจ้ง. (2557). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Forehand, Garlie and Von Haller Gilmer. (1964). *Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior*. Psychological Bulletin.
- Gilbson. (1937). *Organization Structure, Process, Behavior*. Texas: Business Publications Inc.
- Haiman, Theo. Scott, William. G. & Connor, Patrick. E. (1985). *Management (4 th ed)*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (1974). *Management: Contingency Approach*. Massachusetts.
- Likert, Rensis. and Likert, Jane. (1976). *New Way Management Conflict*. New York : McGraw-Hill.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. Jr. (1968). *Motivation and organizational climate*. Division of Research, Harvard Business School, Boston.