

จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
THE ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND PERSONNEL ADMINISTRATION
IN SCHOOL UNDER PRACHUAP KHIRI KHAN PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ¹
SUREEPHORN JIDKITICHOT
สายสุดา เตียเจริญ²
SAISUDA TIACHAROEN

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 97 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาราชการในตำแหน่ง และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1.จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อตนเอง และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การออกจากราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร, การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) school administrator professional ethics in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area Office 1 2) personal administration in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area Office 1 and 3) relationship between school administrator professional ethics of school and the personal administration of school in Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area Office 1. The sample of this research consisted of 97 schools in Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area Office 1. The respondents were a school director or an acting school director and a head or deputy head of human resources management department, totally of 194 respondents. The research instrument was a questionnaire regarding school administrator professional ethics based on the regulations of the Teachers Council. According to the rules of teachers 'council with behavioral patterns for the ethics of profession 2013 and the personal administration of school. based on the manual of basic school administration that is corporation, Ministry of Education. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The finding revealed as follows

1. The Ethics of School Administrator in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area Office 1, as a whole and individual were found at the highest level. ; ranking from the highest mean to the lowest mean as follow: the ethics for client, the ethics for workmate, the ethics for social, the ethics for self and the ethics for profession.

2. The personal administration in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area Office 1, as a whole and individual were at the highest level. Ranking from the highest mean to the lowest mean as follow: discipline and discipline procedures, manpower planning and placement, retirement, recruitment and increasing performance efficiency.

3. The relationship between The Ethics of School Administrator and the personal statistical in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area Office 1 was at .01 level of significance.

KEYWORDS: ethics of School, personal administration in school

บทนำ

สังคมไทยในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์ในสังคมต้องผูกพันตนเองติดอยู่กับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ เมื่อมนุษย์เพิ่มมากขึ้นความต้องการปัจจัยต่างๆ ในการดำรงชีวิตก็เพิ่มมากขึ้นจึงทำให้เกิดสภาพการแข่งขันที่เป็นผลอันเนื่องมาจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอยู่

ตลอดเวลา แต่ในความเจริญก้าวหน้ากลับส่งผลกระทบอย่างมากต่อคุณภาพชีวิต การดำเนินชีวิตประจำวัน วัฒนธรรมดั้งเดิม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิต ด้านจิตใจลดต่ำลง เพราะมุ่งแต่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าการมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , 2558:8-15) จากสถานการณ์ของประเทศและบริบท

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้ต้องมีการกำหนดแผนพัฒนาประเทศและกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยเฉพาะในเรื่องของการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง มีการปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษาใหม่เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบตั้งแต่กระบวนการผลิต สรรหา และการคัดเลือกให้ได้คนดีคนเก่ง รวมทั้งระบบการประเมินและรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์จากตัวผู้เรียน และการปฏิรูปหลักสูตรที่มุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคนทั้งระบบการศึกษา กระบวนการบริหารจัดการศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่จะทำให้การศึกษาขับเคลื่อนไปได้ทั้งระบบ ซึ่งการบริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจ ส่องครุในระดัต่าง ๆ ที่มีหน้าที่บริหารทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวว่าต้องกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่สถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความคล่องตัวโดยจัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาตัวแทนครูตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องความต้องการของนักเรียนและให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ได้วางไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546:24)

ปัจจุบันนโยบายด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเป็นนโยบายที่สำคัญและได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต้องอาศัย

กระบวนการบริหารที่จะต้องมีการดำเนินการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ โดยเน้นไปที่ผู้บริหารสถานศึกษา การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นสำคัญ สามารถจูงใจและทำงานร่วมกันปฏิบัติให้เป็นผลดี ต่อสถานศึกษา (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553:12-19) จึงถือได้ว่าผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่ทุกองค์กรย่อมปรารถนาและให้การยอมรับผู้บริหารที่มีคุณภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญเป็นผู้ที่มีจิตใจที่นำเลื่อมใสซึ่งถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษารับทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติตนได้ถูกต้อง ครุสภาออกข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติซึ่งกล่าวถึงมาตรฐานการปฏิบัติตน นั้นหมายถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา การที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาจะมีความรู้คู่คุณธรรมได้ ครูจำเป็นต้องมีความรู้และคุณธรรมก่อนเพราะครูคือแบบอย่างของนักเรียน และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และด้วยสภาพเสื่อมโทรมของสังคมไทยในทุกวันนี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ไม่ถูกต้อง ขาดศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมไม่น้อย ซึ่งสามารถพบเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนี้จากหนังสือพิมพ์ หรือสื่อต่าง ๆ และจากข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมมั่วสุมและประพฤติดมิชอบในวงราชการ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2553:18-26) จากสภาพที่เป็นจริงดังกล่าว

ยังคงมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ไม่ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตามคุณธรรม และยังคงกระทำความผิดทางวินัยอย่างต่อเนื่อง ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม มีการแสดงตนไม่เหมาะสมกับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความเมตตา ขาดความสามัคคี ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันในสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมภายนอกขาดความเชื่อถือ ขาดการยอมรับ ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพโดยทั่วไปการศึกษาถือว่าเป็นทางออกที่สำคัญ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมทำให้สถานศึกษา ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษากลายเป็นความคาดหวังของสังคมในการเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และอีกส่วนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ คือ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งในสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหารที่ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง นับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ตลอดจนหาวิธีจูงใจ และกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารคนไปพร้อมกับการบริหารงานด้านอื่นๆ ด้วย การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักอันหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องมีการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติการกิจได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ บำรุงรักษา คนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด ผู้บริหารที่ดำเนินการด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ซึ่งการมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจนเพราะผู้บริหารที่มีคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน จะสามารถช่วยให้การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดผลสำเร็จดีขึ้น รู้จักใช้คนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้มีความเจริญงอกงามขึ้นมาได้ การบริหารงานบุคคลใน

สถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีบุคลากรตำแหน่งต่าง ๆ มากมาย

จากโครงการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาด้านวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มีการกระทำความผิดทางวินัย กรณีความผิดเกี่ยวกับการทุจริตโดยตั้งใจ ความผิดเกี่ยวกับการปกครองและการบังคับบัญชา ความผิดเกี่ยวกับการไม่รักษาความสามัคคี ความผิดเกี่ยวกับการประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ความผิดเกี่ยวกับการลงโทษนักเรียนด้วยความรุนแรง ด้วยการตี ไม่มีเหตุผล ใช้คำพูดไม่เหมาะสมกับศิษย์ ช่มชู้ผู้ปกครอง นักเรียน มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพครู ความผิดเกี่ยวกับการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2558:3-8) และในอีกด้านของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวตลอดเวลาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร จากรายงานผลการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557-2558 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา 3 มาตรฐาน ในมาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 3 : การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าสถานศึกษาในสังกัดยังมีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผลมาจากการเกษียณอายุราชการ การย้ายสถานศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนครูผู้สอน การขาดครูเฉพาะทาง ภาระงานครูเพิ่มขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2558:61) ส่งผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่เป็นระบบไม่สามารถดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดได้ ขาดการมอบหมาย งานขาดความต่อเนื่อง

ครูมีปัญหาความขัดแย้ง ขาดความสามัคคี รวมถึงอาจส่งผลโดยตรงต่อปัญหาของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำได้ มูลเหตุเหล่านี้จะส่งผลเสียต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคคลตั้งแต่วางแผนการใช้กำลังคนที่มีในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนแก้ไขปัญหาการขาดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหลักการเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะส่งผลดีกับนักเรียนและสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งประกอบด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 5 ส่วน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556:73-74) และในส่วนของการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการศึกษาวินัย 5) การออกจากราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546:53-66) เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาปัญหาและความต้องการจากสภาพความเป็นจริงจากตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ พร้อมแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการและเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) พร้อมสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอคณะกรรมการ ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ และจัดทำรายงานผลการวิจัยฉบับร่าง เพื่อเสนอขออนุมัติทำรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์บัณฑิตวิทยาลัย

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 122 แห่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 36 แห่ง อำเภอทับสะแก 26 แห่ง อำเภอบางสะพาน 38 แห่ง และอำเภอบางสะพานน้อย 22 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 97 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970:608) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ โดยเก็บข้อมูลได้จริงจากสถานศึกษาทั้งหมด 82 แห่ง จำนวน 164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.53

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดให้มีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาระดับ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาราชการในตำแหน่ง จำนวน 1 คน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล/รองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร ตามแนวคิดของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามแนวความคิดคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ

แบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's rating scales)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำผลการศึกษามาปรับปรุงเครื่องมือเพื่อสร้างข้อคำถาม และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปรโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาราชการในตำแหน่ง และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล/รองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง โดยเก็บข้อมูลสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 สถานศึกษาระดับ 2 คน รวม 30 คน และหลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1974 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.893

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการในตำแหน่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัย

ออกให้ ส่งไปยังแต่ละสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และหลังจากนั้นได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยให้แต่ละสถานศึกษา ส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์และบางแห่งผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนมาคิดเป็นร้อยละ 84.53

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)
2. การวิเคราะห์จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1997: 204-208)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=82)

จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1)	4.59	0.27	มากที่สุด
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2)	4.57	0.32	มากที่สุด
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3)	4.63	0.31	มากที่สุด
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_4)	4.63	0.31	มากที่สุด
5. จรรยาบรรณต่อสังคม (X_5)	4.63	0.37	มากที่สุด
รวม (X_{tot})	4.61	0.21	มากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553: 377)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 51.22 มีอายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปีมากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 49.39 จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 53.05 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการในตำแหน่งจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 โดยประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่า 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27

จากตารางที่ 1 พบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 0.21) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3) ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.31) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_4) ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.31) จรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.37) จรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1) ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.27) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2) ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.27)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=82)

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
1. การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)	4.62	0.30	มากที่สุด
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	4.60	0.30	มากที่สุด
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)	4.57	0.30	มากที่สุด
4. วินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	4.63	0.34	มากที่สุด
5. การออกจากราชการ (Y_5)	4.61	0.36	มากที่สุด
รวม (X_{tot})	4.60	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 0.23) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ วินัยและการรักษาวินัย (Y_4) ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.34) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.30) การออกจากราชการ (Y_5) ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.36) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.30) และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.30)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

(n=82)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	.423**	.367**	.424**	.426**	.244**	.505**
X ₂	.322**	.442**	.436**	.377**	.239**	.485**
X ₃	.289**	.353**	.246**	.118	.215**	.325**
X ₄	.107	.257**	.229**	.212**	.179*	.265**
X ₅	.356**	.374**	.442**	.731**	.713**	.723**
X _{tot}	.443**	.533**	.531**	.572**	.495**	.697**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา(X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในระดับปานกลาง (r_{xy}=.697) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จึงอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพ

ทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพและสมรรถภาพของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความมุ่งมั่น อุทิศตนให้กับการทำงาน ทั้งต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานในการปฏิบัติตน และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพด้วย ตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่กำหนดเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจันทร์ทร ปานคล้า (2557: 97-104) ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพร ดิยะกว่า และเสวียน เจนเขว้า (2559: 21-22) ได้ศึกษา

จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี มีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณในการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม พุ่มโพธิ์งาม (2558: 4) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ตามลำดับ ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์ (2552: 184-188) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปน้อย ดังนี้ วินัยและการรักษา วินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การออกจากราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคม โดยการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการอยู่หลายปัจจัย แต่ถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าผู้บริหารเป็น

ผู้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ แต่หากขาดคนที่ไม่มีความรับผิดชอบในงาน ไม่มีความรู้ ไม่มีวิสัยทัศน์ ก็จะส่งผลทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ประสบความสำเร็จได้ จึงจำเป็นที่จะช่วยเหลือบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ นฤป สืบวงษา ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ณัฐพร ภูทองเงิน ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระแสง ปภัสสร ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

เป็นผู้นำที่มีแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีความรู้และสมรรถภาพของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความมุ่งมั่น อุทิศตนให้กับการทำงาน กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และมีแนวทางในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการใช้ทรัพยากรในการบริหารงานอย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะทรัพยากรด้านบุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ มีการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยนนท์ นิลพัฒน์ ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา พบว่า องค์ประกอบของจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อกัน ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เพราะเป็นจริยธรรมที่บุคคลทุกคนพึงมีพึงกระทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เพราะคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นกลไกในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษานั้นๆ ย่อมมีความคาดหวังที่จะให้คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติ

หน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นกลาง มีความเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งพบว่า องค์ประกอบจริยธรรมการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษานั้นจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล เพราะกลไกที่มีต่อกัน ซึ่งหากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานที่เชื่อถือได้ สามารถอธิบายต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้ว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีความยุติธรรมต่อทุกคน มีหลักประกันได้ว่าทุกคนได้รับความเป็นธรรมหากดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ในการบริหารงานบุคคลก็จะประสบความสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐพร ภูทองเงิน ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงและบุคลากรมีความสุขในการทำงานแบบ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปรับปรุงแก้ไข และร่วมภาคภูมิใจ” สิ่งที่ทำให้ผู้บริหารรู้สึกพอใจในการบริหารงานของตน คือ การยึดมั่นในคุณธรรมให้การสนับสนุนบุคลากรและส่งเสริมการศึกษาของผู้เรียน และจากคำกล่าวที่ว่าผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีคุณธรรมควบคู่กับการทำงาน ผู้บริหารเห็นด้วยและให้เหตุผลสนับสนุนว่า คุณธรรมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสามารถสร้างความศรัทธา และเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ หากผู้บริหารมีคุณธรรมประกอบกับการทำงานด้วยยอมทำให้ครูมีความสุขจิตที่ดีและเกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขอันจะส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ดีและมีคุณภาพต่อผู้เรียนในที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวอร์ทีการ์น (Vertigan) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาในด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนและวิทยาลัย พบว่า พื้นฐานของปัญหาจริยธรรมที่เป็นผลมาจาก

การปฏิบัติงานในโรงเรียน และส่วนที่กลุ่มครูเห็นว่า
สำคัญการเข้าใจระบบการทำงานของผู้บริหารที่มี
จริยธรรมในโรงเรียนมีความเป็นไปได้ของการ
แก้ปัญหาเชิงประจักษ์ ตามกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น

เทคนิคการ วิเคราะห์ความจริงเพื่อแก้ไขสภาพปัจจุบัน
ปัญหาของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551.

จันทร์ทร ปานคล้าย, “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขใน
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

เฉลิมพร ตียะกว่า และเสวียน, “จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์”
วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่ง แปะซิฟิค, 2559.

ชัชวาล ชำนาญ. “การบริหารงานบุคคล เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี.” ปริญญาคณะศาส
ตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2550.

นฤป สืบวงษา. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี.” ปริญญาคณะศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2552.

ประภาศรี สีหอำไพ. **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2535.

พิชิตชัย ผ่องอุดม. **สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน**. กรุงเทพฯ
: สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552.

ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการแนวคิด ทฤษฎี การบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี, 2552.

รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. “การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โพรเพช, 2551.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.
2551**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. **รายงานผลการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557-2558 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา 3 มาตรฐาน**.
ประจวบคีรีขันธ์ : กลุ่มนโยบายและแผน, 2558.

สมศักดิ์ พรหมม. “ความคาดหวังของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนราชประชา
นุกเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา.” การศึกษาอิสระครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2552.

- สนธิ คงภักดี. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์, 2549.
- หนูพร สุภาชาติ. “สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2552.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร:เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2551.
- อุดม พุ่มโพธิ์งาม. “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กรุงเทพมหานคร” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา, 2558), 4.
- Adeyemi.T.O. **The Influence of Administrative Strategies on the Effective Management of
Human Resource in Secondary School in Ondo State, Nigeria**. ISEA. 2008.
- Baron, Bar-on R, **Emotional quotient inventory : A measure of emotional
intelligence**. (Technical manual). (Toronto : Multi - Health System, 1997).
- Best, John W., **Research in Education**, 2nded. (New Jersey: Prentice Hall, 1997)
- Beach,Dale S.**Personnel : Management of People at work**. (New York :The Mammalian, 1965)
- Castetter, W.B. **The Personnel Function in Educational Administration**.
(New York : Macmillan Publishing Company, 1976)
- Chen, Ch. J., and J. W. Huang, **Strategic human resource practices and Innovation
Performance – The mediating role of knowledge managemant Capactiy**. Journal
of Business Research 62. 2009.
- Piaget Jean, **The Moral Judgment of the Child**, (London:Routledge & Kegan Paul Ltd, 1997)
- Kolberg Lawrence, “Moral Stege and Moralization : The Cognitive Developmental Approach”, In
T.Likona (Ed.) **Moral Development and Behayior** (New York : Holt Rinehart and
Winston, 1976)
- Gardner H., **Multiple Intelligences** (New York : The Basic Books, 1993)
- Goleman D, **Working with Emotionally Intelligent**. (New York: Bantam Book, 1998)
- Hoy, Wayne K. & Cecil, G. Miskel Educational Administration Theory, **Rescarch, and Practice**. (New
York : McGraw – Hill Inc, 1996)
- Mayer ,J. D. & P. Salovey **What is Emotional Intelligence. Emotional development
and emotional Intelligence: Education implication**. New York : Basic Book, 1997
- McClelland. D.C. , **The Achieving Society**. (New Jersey:D. van Northland company, 1994)
- Nigro, Felix A., **The New Public Personnel Administration**. (New York : Macmillan ompany, 1965)
- Ripoll, Costa, H., P., Sánchez, M., & Carvalho, C. **Emotional Intelligence and Self-Efficacy: Effects
on Psychological Well-Being in College Students**. Retrieved from
www.elsevier.com/locate/yqres. 2012.
- Lee, S. and Kubilius, P.O. **The Emotional Intelligence, Moral Judgment, and Leadership of
Academically Gifted Adolescents**. Journal for the Education of the Gifted, 30 (1). 2006.
- Lunenburg Fred C. and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**,
5th ed. (CA : Wadworth Publishing, 2007)