

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

The Relationships between Performance Based on Professional Code of Ethics
of Educational Professionals and Organizational Commitment

ชยสร สมบุญมาก¹, สุวัฒน์ วัฒนวงศ์² และ จร ประสงค์สุข³

Chayasara Somboonmak¹, Suwat Watanawong² and Jhon Prasongsuk³

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute

Email: nongfad@gmail.com

Received May 9, 2022; Revised August 5, 2022; Accepted August 30, 2022

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study the performance based on professional code of ethics of educational professional, (2) to study the level of organizational commitment of educational professional and (3) to study the relationship between the performances based on professional code of ethics and organizational commitment of educational professionals. The population consisted of school administrators, teachers and assistant teachers in Kabang's network center school, Kabang district, Yala province. The samples were 65 informants. The research instrument was a questionnaire. The reliability was 0.94. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation. The results of the research were as follows: 1. The performance based on professional ethics of educational professional was at high level in overall. 2. The level of organizational commitment of educational professional was at high in overall. 3. The relationship between the performances based on professional code of ethics and organizational commitment of educational professionals was a middle positive correlation ($r = .56$) at a statistically significant level of 0.01.

Keywords: Professional Code of Ethics; Organizational Commitment; Educational Professionals

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และครูผู้ช่วย ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา จำนวน 65 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นทุกหน่วยของจำนวนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r = .56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: จรรยาบรรณของวิชาชีพ; ความผูกพันต่อองค์กร; ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

บทนำ

จรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติและช่วยให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจน เป็นเครื่องมือเตือนสติในการประกอบอาชีพว่าสิ่งใดพึงกระทำสิ่งใดพึงละเว้น และเพื่อให้เกิดคุณค่าต่อตนเอง ต่อหน้าที่ ต่อองค์กรและต่อสังคม (Areekul, 2019; Kruawan, 2019) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (Mangkang, Khamchai, & Boonprasert, 2019) ทั้งนี้ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความสุข เกิดงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ อำนวยประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์กร (Leelahawanich, 2016; Sribunpot & Rattanasiraprapha, 2019; Ketkaew, 2021)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่เสริมสร้างแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร (Steers, 1977) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นกำลังสำคัญของสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย จึงต้องมีแนวทางในการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ และการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรย่อมเป็นแรงผลักดันก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานในสถานศึกษาที่ตนเองสังกัดและประสบความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพ (Khamsot, 2016; Thuamyang, 2018)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าทั้งการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกด้วยความทุ่มเท มีความเต็มใจ และทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งยังเป็นช่องว่างทางความรู้ (Gap of Knowledge) และยังไม่มียผล

การศึกษาเชิงประจักษ์ ซึ่งผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรสำหรับผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตงานวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และครูผู้ช่วย ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา จำนวน 65 คน (Yala Primary Education Service Area Office 2, 2022)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ

2.1 จรรยาบรรณของวิชาชีพของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบไปด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม (Government Gazette, 2013)

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ (Mowday, Steers & Porter, 1979) และความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรม (Skinner, Wellborn & Connell, 1990)

3. ขอบเขตด้านเวลา คือ ระยะเวลาเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูลระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2564

ทบทวนวรรณกรรม

จรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาก็คือ “ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” ดังนั้น การจะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพจึงย่อมพึ่งพาอาศัยผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีคุณภาพหรือครูที่มีความเป็นวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องจากสังคมทั่วไป เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ สถาปนิก ซึ่งวิชาชีพเหล่านั้นต่างมีจรรยาบรรณของผู้ประกอบอาชีพเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติและการสร้างความน่าเชื่อถือ รวมถึงการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพและยกระดับวิชาชีพของตนให้เป็นที่ยอมรับ (Faculty of Education, Suratthani Rajapath University, 2019)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้คุรุสภาในฐานะองค์กรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษามีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตามมาตรา

9 (1) (11) (จ) และมาตรา 50 คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม หรือ 9 ข้อ (Government Gazette, 2013) ดังนี้

ข้อที่ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ (จรรยาบรรณต่อตนเอง)

ข้อที่ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ (จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ)

ข้อที่ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า (จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ)

ข้อที่ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ (จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ)

ข้อที่ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ (จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ)

ข้อที่ 6 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ (จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ)

ข้อที่ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ (จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ)

ข้อที่ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ (จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ)

ข้อที่ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (จรรยาบรรณต่อสังคม)

ผลการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยมาก พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด (Tienkhaw, 2019)

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นความลุ่มพันที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร (Steers, 1977) ซึ่งท้ายที่สุดองค์กรก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแข่งขันในตลาดการค้าหรือให้บริการแก่สาธารณะได้อย่างเต็มที่ (Chaibundit, 2019)

Staw (1977) แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ความคิดเห็นที่ต่อเนื่องถึงกันระหว่างบุคคลกับองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร แนวคิดด้านนี้ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ (Mowday, Steers & Porter, 1979) ได้แก่ 1.1 การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 1.2 การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพากเพียรเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และ 1.3 การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับองค์กร เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ (Skinner, Wellborn & Connell, 1990) ได้แก่ 2.1 การรับรู้ด้านบวกมีอิทธิพลต่อความตั้งใจทำงาน 2.2 การเสนอแนวคิดใหม่แก่องค์กร 2.3 การพัฒนาความสามารถตนเอง 2.4 ช่วยส่งเสริมงานในองค์กรแม้ว่างานไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ และ 2.5 ปกป้องชื่อเสียงขององค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามบริบทขององค์กร อาทิ Kusol (2016) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ Sittikongtang & Hingkanint (2020) พบว่า ความผูกพันในองค์กรของครูโรงเรียนคริสเตียนอยู่ในระดับมากที่สุด และ Phatthanakankha (2019) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ รวมทั้งยังแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการนำองค์กรของผู้บริหาร (Mongkolworakitchai, 2016) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Tosurin, 2018)

จรรยาบรรณวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร

ในวงการวิชาชีพ “จรรยาบรรณ” เป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือปฏิบัติ ในระดับ “พึงปฏิบัติ” ไม่ใช่เป็นการบังคับโดยเด็ดขาด เป็นการรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำไม่ควรทำ สร้างความศรัทธาเชื่อถือให้กับผู้อื่น และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข (Wichathikun et al. (2021) ซึ่งการศึกษาของ Phonkaew, Sirisomand & Swatdikun (2017) พบว่า ความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข เกิดงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ อำนวยประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและองค์กร (Sribunpot & Rattanasiraprapha, 2019; Ketkaew, 2021)

ในด้านความผูกพันต่อองค์กรมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและการเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะให้องค์กรมีผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเททั้งกำลังกายและใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (Thanchaikon, 2019) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Buasuk (2017) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของวิสัญญีพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่านิยมการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมและการมุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน และ Leelahawanich (2016) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลทางตรงต่อความทุ่มเทในการทำงานของข้าราชการครู

ดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรต่างก็เป็นแนวคิดที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและเป้าหมายขององค์กร ในที่สุด แต่ก็ยังมีช่องว่างทางความรู้ (Gap of Knowledge) ที่ยังไม่ได้รับการศึกษาเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ที่ขาดหายไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และครูผู้ช่วย ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา จำนวน 65 คน (Yala Primary Education Service Area Office 2, 2022) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นทุกหน่วยของจำนวนประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

การแปลผลระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กร กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย (Bhisalbutra et al., 2013) ดังนี้

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มาก

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย

ถ้าค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (Pommapun, 2018)

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.00 แปลว่า ไม่มีความสัมพันธ์

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าต่ำกว่า 0.40 แปลว่า มีความสัมพันธ์น้อย

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.40 ถึง 0.60 แปลว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.60 ขึ้นไป แปลว่า มีความสัมพันธ์มาก

ส่วนการแปลทิศทางของความสัมพันธ์ หากค่าคำนวณมีเครื่องหมายลบ หมายถึง ตัวแปรสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าไม่มีเครื่องหมายลบ หมายถึง ตัวแปรสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

ลำดับ	การปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ	μ	σ	ความหมาย
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.18	0.63	มาก
2	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.24	0.66	มากที่สุด
3	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.20	0.68	มาก
4	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.19	0.68	มาก
5	จรรยาบรรณต่อสังคม	4.03	0.77	มาก
เฉลี่ยรวม		4.17	0.68	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17, \sigma = .68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\mu = 4.24, \sigma = .66$) และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ($\mu = 4.20, \sigma = .68$) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\mu = 4.19, \sigma = .68$) จรรยาบรรณต่อตนเอง ($\mu = 4.18, \sigma = .63$) และจรรยาบรรณต่อสังคม ($\mu = 4.03, \sigma = .77$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	μ	σ	ความหมาย
1	ด้านทัศนคติ	4.21	0.77	มากที่สุด
2	ด้านพฤติกรรม	4.09	0.82	มาก
เฉลี่ยรวม		4.15	0.80	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15, \sigma = .80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ($\mu = 4.21, \sigma = .77$) และอยู่ในระดับมากจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ($\mu = 4.09, \sigma = .82$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

การปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
จรรยาบรรณตนเอง	0.32**	.010	น้อย
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	0.58**	.000	ปานกลาง
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	0.55**	.000	ปานกลาง
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	0.35**	.004	น้อย
จรรยาบรรณต่อสังคม	0.36**	.003	น้อย
รวม	0.56**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา พบว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r = .56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณตนเองมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.32

3.2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58

3.3 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55

3.4 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.35

3.5 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.36

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่าระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ผลการศึกษาอาจเป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นแบบแผนในการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและ

ส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ สอดคล้องกับ Ketkaew (2021) ที่พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด และการศึกษาของ Wongsan (2020) ที่พบว่าสภาพการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาเอกชนสายสามัญควบคุมศาสนาอิสลาม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการศึกษาอาจเป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป สอดคล้องกับ Khamsot (2016) ที่พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ Muangchu, Assawasowan & Somkhaoyai (2021) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการศึกษาที่พบว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ที่ผลการศึกษาอาจเป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและเป็นบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ จึงความพร้อมที่จะพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการส่งเสริมพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Khoksiamnuay (2014) ที่พบว่า จริยธรรมในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เซ็นโทซ่า จำกัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และการศึกษาของ Sribunpot & Rattanasiraprapha (2019) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความสุขในการทำงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

สรุปผล

การปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โรงเรียนศูนย์เครือข่ายกาบัง อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา อยู่ในระดับมากถึงระดับมากที่สุด และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับน้อยถึงระดับปานกลาง โดยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้เป็นประโยชน์

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อตนเองมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงควรพัฒนาด้านตนเอง โดยเฉพาะการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

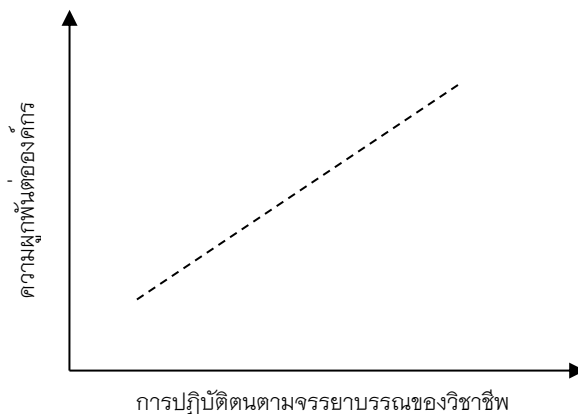
2. จากผลการศึกษาที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านพฤติกรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงควรพัฒนาตนเองด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะการเสนอแนวความคิดใหม่แก่องค์กรและการพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ อาทิ ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาของภาครัฐและภาคเอกชน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน (ดังภาพประกอบที่ 1) แสดงว่าหากผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเพิ่มขึ้นก็ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่หน่วยงานที่กำกับดูแลและควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กร

References

- Areekul, C. (2019). The Component of Being a Professional Teacher in the 21st Century Model Based on the Buddhist Integrated Ethics of Profession. *Journal of Graduate Studies Review*, 15(2), 153–164.
- Bhisalbutra, S., Yaisawarng, S., & Asavadachanukorn, P. (2013). *Creating and Processing Data from Questionnaires* (5th ed.). Wittayaphat.
- Buasuk, T. (2017). *Core Values and Organizational Engagement in Multigenerational Anesthetist Nurse from Public Hospital in National University* [Master's Thesis, Mahidol University].

- Chaibundit, T. (2019). *Work Motivation Affecting Organizational Commitment of Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 11*[Master's Thesis, Suratthani Rajabhat University].
- Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University. (2019). *EDU0101 Teachers and Moral & Ethics*. Suratthani Rajabhat University.
- Government Gazette. (2013). *The Teachers' Council of Thailand Regulations on Professional Ethics B.E. 2013*. Cabinet and Royal Gazette Publishing Office.
- Ketkaew, S. (2021). The Administrators' Conduct on Code of Ethics Affecting Teachers' Happiness in Work under the Office of Samut Sakhon Educational Service. *The Journal of Development Administration Research*, 11(3), 546–553.
- Khamsot, A. (2016). *Teachers Commitment in Sriracha School Group 1 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3*[Independent Study, Burapha University].
- Khoksiamnuay, S. (2014). The Relationship between Work Ethics and Organizational Commitment of the Employees in Sentasa Company Limited, Khon Kaen Province. *Siam Academic Review*, 15(1), 87–106.
- Kruawan, W. (2019). The Relationship between Professional Ethics and Work Quality of Supporting Staff in Mahasarakham University. *Journal of Accountancy and Management*, 12(1), 66–76.
- Kusol, W. (2016). *Factors Influencing Organizational Commitment of Registration Nurses at a Private Hospital in Bangkok Metropolitan*[Master's thesis, Christian University of Thailand].
- Leelahawanich, T. (2016). *The Causal Factors Affecting Teachers' Work Engagement in Small Primary Schools under the Primary Educational Service Areas in the Eastern Provinces* [Doctoral Dissertation, Burapha University].
- Mangkang, P., Khamchai, P., & Boonprasert, A. (2019). Practice of Professional Ethical Standard of Teachers according to the First Year Students' Opinion of the Faculty of Education, Rajabhat Rajanagarindra University. *Academic Journal of Phetchaburi Rajabhat University*, 9(1), 147–155.
- Mongkolworakitchai, N. (2016). The Leadership of the Director and the Engagement of High Performance Teachers in the Schools of the Saint Gabriel Foundation, Thailand. *HROD Journal*, 8(1), 75–101.
-

- Mowday, R. T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measure of organization commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–241.
- Muangchu, K., Assawasowan, J., & Somkhaoyai, T. (2021). Ethical Leadership of School Administrators Affecting Teachers' Organizational Commitment under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Buddhist Sociology, 6*(3), 76–88.
- Phatthanakankha, P. (2019). Factors Affecting the Organizational Loyalty of University Staff Members in Higher Education Institute of Nakonsawan Rajabhat University. *Journal of Politics, Administration and Law, 11*(3), 183–204.
- Phonkaew, P., Sirisomand, J., & Swatdikun, T. (2017). Relationship between Professional Faith and Job Success of Tax Auditors in Thailand. *Journal of Accountancy and Management, Mahasarakham University, 9*(2), 196–205.
- Pommapun, B. (2018). Techniques for Data Interpreting for Using Correlation and Regression in Research. *STOU Education Journal, 11*(1), 32–45.
- Sittikongtang, S., & Hingkanint, P. (2020). The Relationship between Ethical Leadership of School Administrators and Organizational Commitment in Christian's Schools under the Foundation of the Church of Christ in Thailand in Chiangrai–Chiangmai. *Journal of Social Academic, 13*(1), 178–194.
- Sribunpot, S., & Rattanasiraprapha, N. (2019). Code of Ethics and Happiness in Workplace of School under the Secondary Educational Service Area Office 8. *Journal of Educational Administration, Silpakorn University, 10*(2), 649–660.
- Skinner, E. A., Wellborn, J. G., & Connell, J. P. (1990). What it takes to do well in school and whether I've got it: A process model of perceived control and children's engagement and achievement in school. *Journal of Educational Psychology, 82*(1), 22–32.
- Staw, B.M. (1977). Two sides of commitment. *Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Orlando, Florida.*
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*(1), 46–56.
- Tienkhaw, S. (2019). Factors Related to Desired Behavior According to Code of Ethics of Teaching Profession of Secondary Teachers in Schools under the Office of Secondary Education Service Area 5. *Journal of the Association of Researchers, 24*(3), 235–253.
-

- Thanchaikon, A. (2019). The close-relation in organizational according. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32–45.
- Thuamyang, C. (2018). *Causal Relationship Model of Engagement of Teacher Government Officials under the Office of Basic Education Commission, Phitsanulok Province* [Independent Study, Naresuan University].
- Tosurin, P. (2018). *Relationship between Performance Motivation and the Organizational Commitment of the Teachers under Bang Khen District Office of Bangkok Metropolitan Administration*[Master's thesis, Rajamangala University of Technology Thanyaburi].
- Wichathikun, P., Suwannasombat, L., Nilkote, R., Warabamrunkul, T., & Boonloy. W. (2021). The Application of Morality, Ethics and Code of Conduct with the Threefold Training to Be the Professional School Administrators. *Journal of MCU Nakhondhat*, 8(6), 30–45.
- Wongsan, M. (2020). *The Performance of Professional Ethics for Teachers in Ordinary Schools Coupled With Islam in Bangkok*[Master's thesis, Dhurakij Pundit University].
- Yala Primary Education Service Area Office 2. (2022). *Education Management Information System: EMIS*. https://data.bopp-obec.info/emis/school.php?Area_CODE=9502