



จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน School Administrators' Professional Ethic

ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ
Phaiwan Lengsoodjai
ประเสริฐ อินทร์รักษ์
Prasert Intarak

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนและ 2) จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย วิธิดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสังเคราะห์เอกสารจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนในต่างประเทศ 5 ทวีป 9 ประเทศและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจรรยาบรรณ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน และ 3) การวิเคราะห์จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานจากทั่วประเทศจำนวน 636 คน และผู้เชี่ยวชาญรับรองจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย จำนวน 7 คน โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 31 มกราคม 2554 – 31 มีนาคม 2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ ฐานนิยม และการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ (1) จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียน (2) จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่น (3) จรรยาบรรณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ (4) จรรยาบรรณต่อสังคมและผู้ร่วมวิชาชีพ และ 2) จรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และแต่ละองค์ประกอบมีจำนวนข้อปฏิบัติดังนี้ (1) จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียนมีข้อปฏิบัติ จำนวน 22 ข้อ (2) จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่นมีข้อปฏิบัติ จำนวน 22 ข้อ (3) จรรยาบรรณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีข้อปฏิบัติ จำนวน 14 ข้อและ 4) จรรยาบรรณต่อสังคมและผู้ร่วมประกอบวิชาชีพมีข้อปฏิบัติ จำนวน 7 ข้อ

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ/ ผู้บริหารโรงเรียน

* นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร



Abstract

The purposes of this research were to 1) identified the School Administrators' Professional Ethics, and 2) identified the suitable School Administrators' Professional Ethics in Thailand. Its procedure consisted of 3 steps as follows: 1) using both 9 countries in 5 continents documentaries, and local experts for ethic interviews to synthesize the variable items of School Administrators' Professional Ethics, 2) analyzing the components of School Administrators' Professional Ethics, and 3) verifying the results of factors analysis suitable for School Administrators' Professional Ethics in Thailand. The survey instruments were semi- structured interviews, and opinionaires. The sample were 636 respondents randomly drawn from the school administrators in 144 Educational Area offices around Thailand, and 7 specialists as a jury to certify the suitable results. All data obtained during January 31, 2011 - March 31, 2013 were the analyzed by frequency and percentage, mean and standard deviation, manipulated mode status, exploratory factors analysis and content analysis.

The findings revealed that: 1) The School Administrators' Professional Ethics comprised 4 components as follows; (1) the Ethics on school practical administration, (2) the Ethics on personal performance, (3) the Ethics on human resources development, and (4) the Ethics on society and Professional Personnel. 2) The suitable School Administrators' Professional Ethics specially for Thailand comprised 4 cores as follows; (1) the Ethics on school practical administration with 22 items, (2) the Ethics on personal performance with 22 items, (3) the Ethics on human resources development with 14 items, and (4) the Ethics on society and Professional personnel with 7 items.

Keywords: Professional Ethic/ School Administrator

บทนำ

สภาพปัญหาของสังคมไทยในปัจจุบันพบว่า ประชาชนคนไทยส่วนใหญ่ขาดการปลูกฝังอุดมการณ์ ที่ถูกต้องและขาดการให้ความรู้ในบทบาทหน้าที่ของ พลเมืองที่ดีทำให้คนไทยขาดสิ่งยึดเหนี่ยวมีค่านิยม ที่เป็นไปตามกระแสของสังคมที่ชนชั้นปกครองชั้นนำ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงของสังคม คนไทยโดยเฉพาะสังคมในชนบทจึงเกิดความสับสน ในการดำเนินชีวิตและเกิดความขัดแย้งทางความคิด เห็นมากขึ้นจนเกิดการแตกแยกเป็นกลุ่มย่อยและ

อาจขยายเป็นการแบ่งแยกดินแดนเช่นเดียวกับที่ เกิดขึ้นในบางประเทศได้หากไม่มีการแก้ไขที่ถูกต้อง อีกทั้งมีปัญหามโนทัศน์ที่ไม่เหมาะสมที่เรียกว่า “การขาดคุณธรรมจริยธรรม” เกิดมากขึ้นโดยเฉพาะ ชนชั้นนำ (Elite) เนื่องจากชนกลุ่มนี้มีอำนาจและมีโอกาสที่จะใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อสนองตอบ ความต้องการที่ไร้ขอบเขตได้ง่ายสังคมไทยจึงมีสภาพ ดังกล่าว (วีรวิท คงศักดิ์ และคณะ, 2551: 24)



เมื่อมาตรวจสอบความเป็นมาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยนั้นก็หมายถึงผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาแขนงหนึ่งที่ทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในแต่ละสถานศึกษาที่จัดการศึกษาไม่เกี่ยงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบบปกติในสายสามัญ เป็นผู้ทำการตัดสินใจหลักในฐานะผู้นำในสถานศึกษาและต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่าคณะครูคนอื่น (Ibrahim and Turgut 2009: 129) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้คือผู้ประกอบการวิชาชีพที่ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ประกอบด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการจากตัวผู้บริหารสถานศึกษาจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและจรรยาบรรณต่อสังคมแวดล้อมที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอต้องรักษาชื่อเสียงที่ดียิ่งขององค์กรวิชาชีพต้องรักเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้เรียนครูและผู้รับบริการอื่นๆ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้ากันต้องส่งเสริมให้เขาได้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจาและจิตใจต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญาจิตใจอารมณ์และทางสังคมของนักเรียนครูและผู้รับบริการอื่นๆ และต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดย

มิชอบนอกจากนี้ผู้ประกอบการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2552: 58) ทั้งนี้เพื่อต้องการให้เป็นไปตามบทบาทของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545) ที่กำหนดจุดมุ่งหมายในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ไม่ว่าวิชาชีพใดก็ต่างต้องมีจริยธรรมแห่งวิชาชีพของตนเอาไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว เป็นแนวทางสำคัญให้บุคคลในวิชาชีพนั้นต้องปฏิบัติตาม ต้องปฏิบัติต่อผู้รับบริการเป็นอย่างดี (ปราชญ์ กล้าผจญ, 2556: 77)

จากกระแสการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นถึงการสร้างความเป็นผู้ประกอบการรัฐกิจ (Public entrepreneurship) ให้คุณค่า ความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณค่าในการดำเนินงาน รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคนิควิธีสมัยใหม่ มักจะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ค่อนข้างมากว่าไม่เหมาะสม และอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อจริยธรรมและศักดิ์ศรี ตามที่นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ เช่น เฟรดเดอริคสัน (Frederickson) (Frederickson, George, 1999: 299-324) ที่มองว่า “จริยธรรม” (Ethics) ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องของ การปราศจากทุจริตคอร์รัปชันเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความประพฤติชอบ หรือการกระทำอย่างถูกต้องดีงามอีกด้วย การบริหารรัฐกิจไม่เหมือนกับการบริหารธุรกิจ รวมทั้งยังได้ตั้ง



ประเด็นว่า “ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่ได้รับมานั้นอาจจะทำให้เราต้องเสีย จริยธรรมไปในราคาค่อนข้างแพงมาก” จึงมีข้อเรียกร้องในช่วงที่ผ่านมาให้สร้างความสมดุลระหว่างสองชั่วกระแสแนวความคิด รวมถึงการวางหลักปฏิบัติ การฝึกอบรม และกระบวนการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องให้ข้าราชการและผู้บริหารราชการแผ่นดินสามารถตัดสินใจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับหลักจริยธรรม ตลอดจนเสนอแนะให้มีการออกแบบองค์การและระบบการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวกับการมีศักดิ์ศรีและจริยธรรมเพื่อมุ่งสู่การสร้างความเป็นองค์การที่มีจริยธรรมสูง (Highly Ethical Organization) จรรยาบรรณ เป็นระบบจริยธรรมของกลุ่มอาชีพแต่ละกลุ่มประกาศใช้เพื่อควบคุมตนเองและลงโทษกันเอง (กิริติ บุญเจือ, 2551: 125-128) ผู้วิจัยตระหนักถึงงานวิจัยทางด้านจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

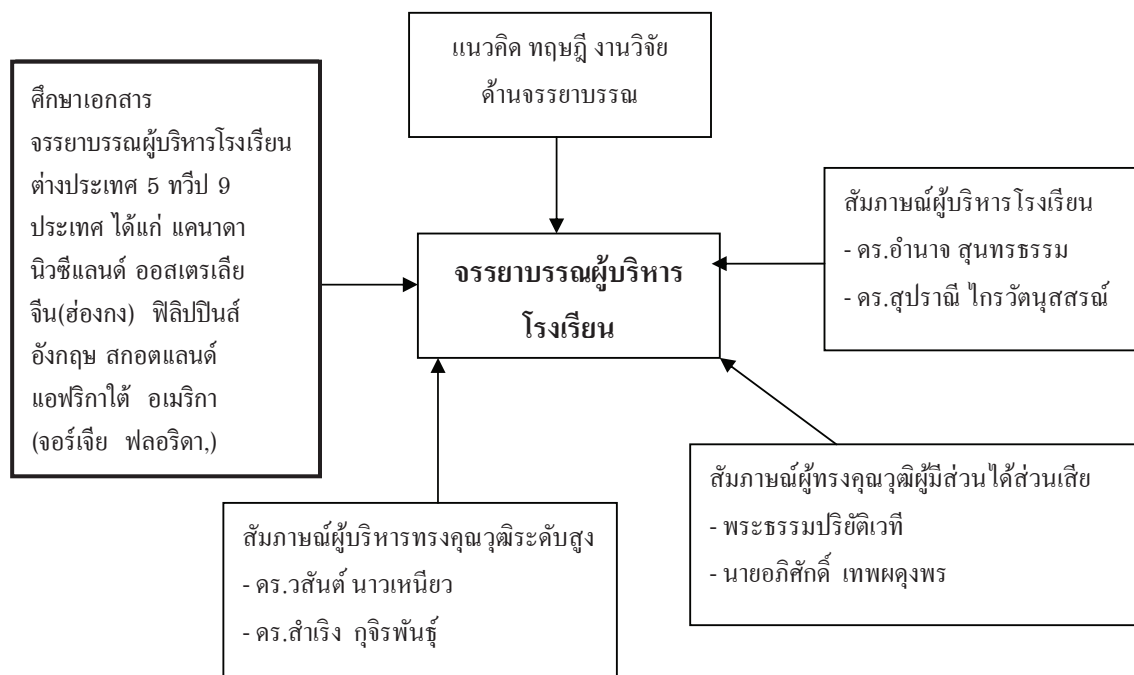
ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังมีไม่มากพอ และความคาบเกี่ยวในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพต่อการพิจารณาประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง “จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อทราบจรรยาบรรณที่เหมาะสมสำหรับวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยเรื่อง “จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน” ผู้วิจัย กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูล สถิติ เอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ โดยในการศึกษาเอกสารต่างประเทศนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนใน 5 ทวีป 9 ประเทศ ได้แก่ ทวีปยุโรป (ประเทศ สหราชอาณาจักร และสกอตแลนด์) ทวีปอเมริกา (ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา) ทวีปเอเชีย (ประเทศฟิลิปปินส์ จีน) ทวีปออสเตรเลีย (ประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์) และทวีปแอฟริกา (ประเทศแอฟริกาใต้)

2. สัมภาษณ์จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน 3

กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มผู้บังคับบัญชาผู้บริหาร กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. นำผลการศึกษาจากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างเป็นเครื่องวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้งทางด้านความตรงเชิงเนื้อหา จำนวนภาษาแล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และมีข้อคำถามจำนวน 71 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด (10 เขตพื้นที่การศึกษา เขตละ 3 ชุด) แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.994

4. นำเครื่องมือจากข้อ 3 มาใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์

หาค่าประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) นำผลการวิเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และรับรองจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมของผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต รวมทั้งสิ้นจำนวน 225 เขต

กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 144 เขต ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 117 เขต สำนักงานเขตพื้นที่มัธยม 42 เขต และกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละเขตพื้นที่ ดังนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

2. ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 3 คน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3. ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 783 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย เครื่องมือ 3 ชุด ใช้รวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 31 มกราคม 2554 - วันที่ 31 มีนาคม 2556 คือ

เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 2 คน กลุ่มผู้บังคับบัญชาผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 3 คน

เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยของจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) จาก 5 - 1 (มากที่สุด - น้อยที่สุด) โดยคะแนนมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมที่จะเป็นจรรยาบรรณผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุดให้มิน้ำหนัก 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมที่จะเป็นจรรยาบรรณผู้บริหารโรงเรียนมากให้มิน้ำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมที่จะเป็นจรรยาบรรณผู้บริหารโรงเรียนปานกลางให้มิน้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมที่จะเป็นจรรยาบรรณผู้บริหารโรงเรียนน้อยให้มิน้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมที่จะเป็นจรรยาบรรณผู้บริหารโรงเรียนน้อยที่สุดให้มิน้ำหนัก 1 คะแนน

เครื่องมือชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมกับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือในชุดที่ 2 เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นกลุ่ม

ผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักบริหาร จำนวน 3 คน กลุ่มนักวิชาการ จำนวน 1 คน และกลุ่มนักนโยบาย จำนวน 3 คน

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นรายข้อคำถามของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรทั้ง 71 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) สูงสุด 5 อันดับแรก คือ ตัวแปรที่ 10 ปฏิบัติงานบนผลประโยชน์ของโรงเรียนไม่ฉวยโอกาสนำมาสู่ผลประโยชน์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.68) ตัวแปรที่ 67 ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.68) ตัวแปรที่ 8 ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.68) ตัวแปรที่ 11 คำนึงถึงสวัสดิภาพ ความปลอดภัยและความสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.69) และตัวแปรที่ 6 มีความซื่อสัตย์ และสร้างความซื่อสัตย์ให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยทุกคน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.70) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในห้าลำดับสุดท้าย ได้แก่ ตัวแปรที่ 45 สามารถพัฒนาครูที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.75) ตัวแปรที่ 31 มีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.79) ตัวแปรที่ 21 ใช้กระบวนการและงานวิจัยส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.80) ตัวแปรที่ 30 มีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.75) และตัวแปรที่ 29 มีความรู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และปฏิบัติตาม



กฎระเบียบในหน้าที่บริหารโรงเรียนอย่างเคร่งครัด
($X = 4.36$, $S.D. = 0.74$)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จรรยาบรรณในการปฏิบัติ

หน้าที่บริหารโรงเรียน 2) จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่น 3) จรรยาบรรณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) จรรยาบรรณต่อสังคมและผู้ร่วมวิชาชีพ

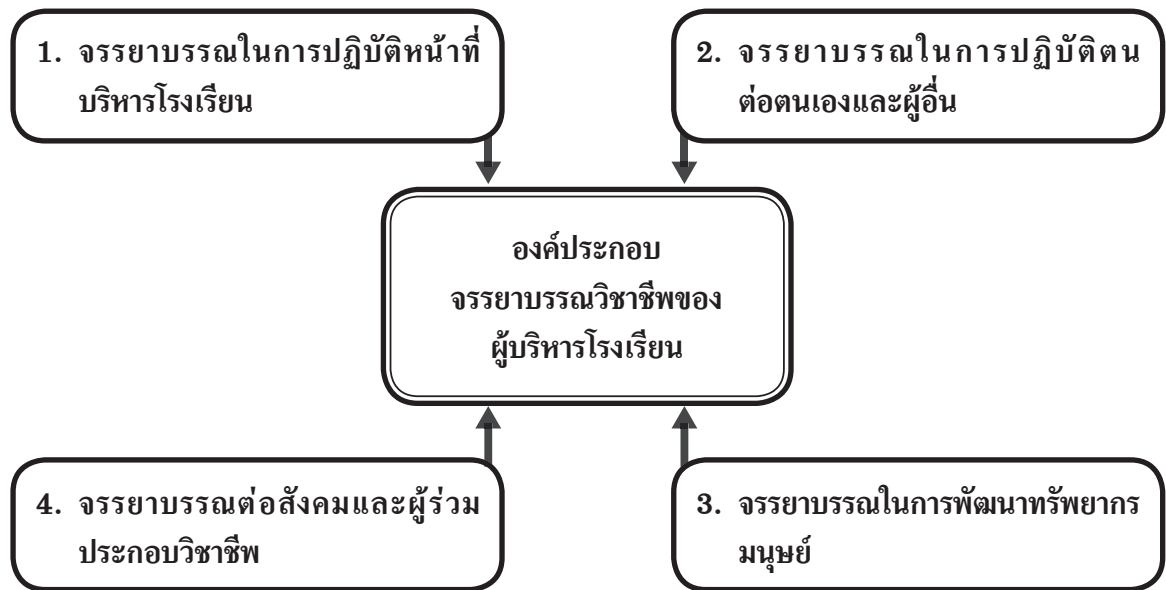
ตารางแสดงองค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
1	จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียน	22	0.512-0.767
2	จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่น	22	0.501-0.646
3	จรรยาบรรณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14	0.548-0.644
4	จรรยาบรรณต่อสังคมและผู้ร่วมวิชาชีพ	7	0.504-0.674
รวม		65	0.504-0.767

จากตารางแสดงไว้ พบว่า องค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดมีจำนวน 4 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 23 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.509 - 0.786 องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 22 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.501 - 0.646 องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบาย

องค์ประกอบ 14 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.548 - 0.644 องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 7 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.504 - 0.674

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า มี 4 องค์ประกอบ สามารถสรุปเป็นแผนภูมิที่ 1 ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 แสดงองค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

3. การวิเคราะห์ความเหมาะสมจรรยาบรรณผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย พบว่าผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ให้การรับรองข้อเสนอดังกล่าว ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียน 2) จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่น 3) จรรยาบรรณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) จรรยาบรรณต่อสังคมและผู้ร่วมวิชาชีพว่า มีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบและข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลวิจัยที่พบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนองค์ประกอบที่ 1 จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นทิศทางของการ

มีจรรยาบรรณ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานโดย ตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง มีความซื่อสัตย์ และสร้างความซื่อสัตย์ให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยทุกคน มีความโปร่งใสในทุก ๆ ด้าน สามารถให้การอธิบาย และให้เหตุผลได้อย่างชัดเจน เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน ปฏิบัติงานบนผลประโยชน์ของโรงเรียนไม่ฉวยโอกาสนำมาสู่ผลประโยชน์ของตนเอง คำนึงถึงสวัสดิภาพความปลอดภัยและความสำเร็จ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการตัดสินใจ วางตนเสมอต้นเสมอปลายกับครูทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้การสนับสนุนครูและนักเรียนโดยไม่คำนึงถึงเพศ ฐานะ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด ความพิการ หรืออุปลักษณะภายนอกของร่างกาย คำพูดของผู้บริหารจะต้องสอดคล้องกับการกระทำ การแสดงออกต่อครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องจะต้องจริงใจ ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย สามารถเข้าใจและปฏิบัติได้ มีความรักดีต่อองค์กรและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ให้ความสำคัญเป็นธรรมและสิทธิที่เท่าเทียมกันแก่ครูและนักเรียน



ในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น มีความจริงใจกับครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทุกคน มุ่งมั่น และอุทิศตน ในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นปฏิบัติตนในศีลธรรมอันดี ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ตระหนักว่าเป้าหมายพื้นฐานของการจัดการศึกษาโรงเรียนคือบุคลากรที่มี คุณค่ามีความสำคัญสูงสุด ความเห็นของบุคลากร ย่อมมีคุณค่าต่อโรงเรียน รักษาความลับของครู บุคลากร นักเรียนและสถานศึกษา มีความพร้อมที่จะ ปกป้องครูที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ให้การสนับสนุน ครูอย่างเต็มความสามารถให้เขาร่วมมือกันทั้งภายใน และนอกสถานศึกษา มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อ ความสำเร็จของผู้เรียน และสถานศึกษา ตั้งใจในการ พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย สูงสุด และมีความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดย ไม่แสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์นั้น ๆ ก็จะทำงานในหน้าที่บริหารจัดการโรงเรียนเกิดความ สำเร็จโดยมีจรรยาบรรณเป็นกรอบปฏิบัติงาน

2. จากผลวิจัยที่พบจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียนองค์ประกอบที่ 2 จรรยาบรรณในการ ปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตน พัฒนาตน และผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปใช้ประพฤติปฏิบัติ ตน ได้แก่ มีความเคารพในความแตกต่างทางเพศ ฐานะ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด ความพิการ หรือรูปลักษณะภายนอกของร่างกาย มีความยืดหยุ่น ผ่อนปรน หลีกเลียงต่อการแยกประเภท หรือการ จำแนกครูจนเกิดความแตกแยกในหมู่ครู ใจกว้างต่อ การวิพากษ์วิจารณ์จุดเด่นจุดด้อยของตน สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ และผลงานของเขาในทุกวิถีทาง ไม่แสดงพฤติกรรม อำพรางต่อครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อโต้แย้ง ผู้บริหารต้องให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน ใช้ภาษา ในการสื่อความอย่างเหมาะสม หลีกเลียงการพูด ประชดประชัน แดกดัน ด่าทอ ก้าวร้าว สร้างความ

แตกแยกและเกลียดชัง เคารพในอุดมการณ์ ความ คิดเห็น และความแตกต่าง ของทุกๆ คน สร้าง สัมพันธภาพกับผู้ปกครองในฐานะผู้นำ ทำหน้าที่นำพา นักเรียนไปสู่ความสำเร็จที่แท้จริง เป็นผู้นำเชื่อถือ และพึ่งพาได้ มีความรักและผูกพันต่อชุมชนที่ โรงเรียนตั้งอยู่ เป็นผู้มีความจริงใจ นำไว้วางใจ ไม่แสสร้ง ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่บ้านเมืองในการรักษา กฎหมายของชาติ เป็นผู้ตั้งตนอยู่ในสติสัมปชัญญะ ความเป็นประชาธิปไตย มีน้ำใจต่อครู นักเรียน และ ผู้เกี่ยวข้อง สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้าน สติปัญญาและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างความ รักความเมตตาและความเคารพซึ่งกันและกันในทุก สถานการณ์ สร้างความศรัทธาระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน มีต้วรกะที่พิสูจน์ได้ในการตัดสินใจ ไม่นำ ทรัพย์สินของโรงเรียนมาใช้ประโยชน์ส่วนตัว แสวงหา โอกาสที่เกิดประโยชน์ และพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่ โรงเรียน และบุคลากรของโรงเรียน เสริมแรงใจแก่ ครูที่ท้อแท้ หรือขาดกำลังใจ หรือครูที่ขาดความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้เขาปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลดี และ เป็นผู้ช่วยกันเพียร ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องก็จะได้พัฒนาตนและทีมงานพบกับความ เจริญก้าวหน้าโดยมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นเครื่องมือ ตรวจสอบการประพฤติตนและบริหารจัดการบุคลากร เกิดสัมพันธภาพของผู้บริหารโรงเรียนกับการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นในฐานะที่เป็นหัวหน้า สถานศึกษามีการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพต้องบริหารจัดการตนเอง กับต้อง สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้อื่น ความเป็นผู้นำ มีความเกี่ยวข้องกับการเข้าสังคม และสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้อย่างมีอาชีพเพื่อช่วยให้ผู้อื่นประสบ ความสำเร็จด้วยการจัดการบริหารที่มีประสิทธิภาพให้ มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนจึงพึง สนับสนุนคณะทำงานทั้งหมดให้มีมาตรฐานการทำงาน ที่สูงๆ ยิ่งๆ ขึ้น เพื่อสร้างให้เขาได้ใช้ความสามารถ



ตามบทบาท ที่ซับซ้อนและอยู่ในวิสัยทักษะการเป็นผู้นำ ขณะเดียวกันก็เป็นผู้ตามที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนจึงพึงยึดเอาการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานกับผู้อื่นสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีจรรยาบรรณมีอาชีพอย่างต่อเนื่องมีข้อปฏิบัติให้ผู้บริหารโรงเรียนยึดเป็นแนวทางเกิดจรรยาบรรณด้านนี้

3. จากผลวิจัยที่พบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนองค์ประกอบที่ 3 จรรยาบรรณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารโรงเรียนควรนำไปใช้เป็นกรอบจรรยาบรรณปฏิบัติตนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานโรงเรียน หมวดยวิชา กลุ่มงาน หมู่ คณะ ฯลฯ ทางการศึกษา โดยการ มีบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงการเปิดรับความคิดใหม่ๆ ข้อคิดเห็นต่างๆ สามารถพัฒนาครูที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ให้ครู นักเรียน หรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา มีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการวางแผนและใช้แผนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาโรงเรียน มีความเข้าใจความรู้สึก เห็นอกเห็นใจผู้อื่นที่ผิดหวังหรือพลาดโอกาส ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เป็นฐานในการบริหารจัดการครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง มีการกำหนด และมอบหมายงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน รวมทั้งให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร(Stand Behind the Action) เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษาของชาติ ไม่ใช่อคติส่วนตัว เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ให้ความยุติธรรมในการมอบหมายทำภาระงานกับครูในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด/บัญญัติ/ตรา/ออกโดยชอบด้วยกฎหมายทั้งปวงของบ้านเมือง ก็จะทำให้การ

บริหารตนเองทางวิชาชีพถูกต้องดังเป็นที่สุดของการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบในสังคมวิชาชีพผู้จัดการศึกษาและพึงใช้ความพยายามอย่างมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อในความสนับสนุนอุปถัมภ์การปกครองบริหารตนเองในวิชาชีพทางการศึกษา โดยพยายามมุ่งมั่นที่จะยึดถือในเกียรติยศ ศักดิ์ศรีและจรรยาบรรณในวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเคร่งครัด และให้การอุปถัมภ์ความเป็นเอกภาพในวิชาชีพและมีความสมัครสมานสามัคคีกันทำงาน สัมพันธภาพภายในความเป็นวงการศึกษาทางการศึกษา มุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในหลายๆ ช่องทางในการพัฒนาตนเอง ให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าและมีความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นในด้านการพัฒนาโลกแห่งการศึกษาให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งเสริมเผยแพร่ภาพลักษณ์วิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ปรากฏให้มากที่สุด โดยให้การช่วยเหลือกันสร้างความเข้าใจสู่สาธารณะเกี่ยวกับวิชาชีพการศึกษา และทำการประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ และพยายามมุ่งมั่นต่อการสนับสนุนและสร้างความสำเร็จทางด้านความคิดอุดมการณ์ของวิชาชีพทางการศึกษาให้แพร่หลาย และสร้างความสัมฤทธิ์ผลตามที่เป็นผลงานทางวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับต่อการเพิ่มสมาชิกใหม่เข้าสู่วงการวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุจรรยาบรรณด้านนี้

4. จากผลวิจัยที่พบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนองค์ประกอบที่ 4 จรรยาบรรณต่อสังคมและผู้ร่วมวิชาชีพ เช่น สมาคม ชมรม วิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียน นำไปใช้สร้างภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศด้านจรรยาบรรณ โดยการ ใช้กระบวนการและงานวิจัยส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานทางการศึกษา มีความรู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ และปฏิบัติตามกฎระเบียบในหน้าที่บริหารโรงเรียนอย่างเคร่งครัด สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนเพื่อ



จัดการเรียนรู้ของผู้เรียน มีวิสัยทัศน์และความสามารถระดับสถานศึกษาสู่ประชาคมสาคล นานาชาติ (ASEAN) และมุ่งมั่นเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติของตนและทีมงานอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องค้นหาวิธีการเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการทางโครงสร้างขององค์กรเป็นหน้าที่ที่ต้องมีการเอาใจใส่ต่อการประเมินตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรตรวจสอบดูว่า โรงเรียนกับสมาชิกองค์กรวิชาชีพบริหารโรงเรียนที่ตั้งอยู่ได้นำเอาทรัพยากรมาบริหารจัดการให้เกิดความพอเพียงมีประสิทธิภาพ เพื่อการเรียนรู้อย่างยั่งยืน การบริหารจัดการเหล่านี้แสดงถึงความรับผิดชอบ เพื่อให้มีการตรวจสอบบทบาทการบริหารจัดการ และรับผิดชอบต่อคณาจารย์ร่วมกับคณะผู้บริหารโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีสถานะการทำงานร่วมกัน ซึ่งได้แก่คณะองค์กรวิชาชีพการบริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงความสามารถเต็มศักยภาพในการทำงานเพื่อตรวจสอบว่าทรัพยากรต่าง ๆ นำมาใช้อย่างคุ้มค่ากับการลงทุนทางการเงินนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องค้นหาความสำเร็จในการสร้างองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพความร่วมมือกันในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอีกด้วย

5. จากผลวิจัยที่พบจรรยาบรรณที่เหมาะสมสำหรับวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย 4 ข้อ 65 ข้อปฏิบัติ ตามความเห็นผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยเห็นสมควรนำเสนอเป็นรูปแบบการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารโรงเรียนเป็นการเฉพาะให้เกิดความแตกต่างจากวิชาชีพทางการศึกษาสาขาอื่นๆ เช่น ครูผู้สอนผู้บริหารที่ไม่ใช่ผู้บริหารโรงเรียน

6. นอกจากนี้ยังมีผู้เชี่ยวชาญบางท่านได้เสนอให้เพิ่มจรรยาบรรณที่เหมาะสมสำหรับวิชาชีพผู้บริหารในประเทศไทย ข้อ 2 อีกว่า “มีความละเอียดรอบคอบต่อการทำซ้ำ เกรงกลัวต่อการทำบาป”

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรในส่วนเฉพาะประเทศที่กำหนดขึ้น แต่ยังมีอีกหลายประเทศที่ไม่ได้บัญญัติจรรยาบรรณเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ก็มีจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนในรูปแบบอื่นๆ จึงมีข้อเสนอแนะว่าให้ใช้การสัมภาษณ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศด้วย เช่น ประเทศที่จัดการศึกษาได้ดี ประชาชนมีคุณภาพตัวอย่างเช่น เกาหลี ญี่ปุ่น รัสเซีย เยอรมัน ฝรั่งเศส เป็นต้น

2. ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเก็บโรงเรียนละ 1 ชุด แต่ยังมีผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งทำหน้าที่บริหารโรงเรียนอีกกลุ่มหนึ่งได้แก่กลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียนเช่นกัน แต่ไม่ได้ร่วมให้ข้อมูลด้วยจึงอาจทำให้ได้ข้อมูลไม่หลากหลาย ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงขอเสนอแนะให้เก็บข้อมูลจากกลุ่มนี้ด้วย

3. จากผลวิจัยที่ได้จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน 4 ข้อ ได้แก่ 1) จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่บริหารโรงเรียน 2) จรรยาบรรณในการปฏิบัติตนต่อตนเองและผู้อื่น 3) จรรยาบรรณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) จรรยาบรรณต่อสังคมและผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้นำแต่ละข้อมาทำการศึกษาวิจัยในเชิงลึกต่อไปอีกเพื่อหาตัวชี้วัดการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณต่อไป

4. ในการวิจัยผู้วิจัยมุ่งศึกษาด้านจรรยาบรรณผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นเอกสารที่เป็นรูปแบบที่เป็นลักษณะของประมวลจรรยาบรรณ (Code of Ethics หรือ Ethical Code) เป็นหลัก แต่ยังมีจรรยาบรรณผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะ จรรยาบรรณ วัฒนธรรม การปฏิบัติงาน (Etiquette) ของผู้บริหารโรงเรียนที่ไม่มีรูปแบบเชิงเอกสารเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรม การปฏิบัติตนและหมู่คณะผู้บริหารโรงเรียนเช่นกัน จึงน่าจะมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กิริติ บุญเจือ. (2551). **คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาการสากล**. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เซน ปรีนติ้ง.
- ปราชญา กล้าผจญ. (2556). **นักบริหารการศึกษามีอาชีพยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทคีน ปรีนติ้ง จำกัด.
- วีรวิท คงศักดิ์ และคณะ. (2551). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมไทย**. หลักสูตรการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.) รุ่นที่ 11. สถาบันพระปกเกล้า.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, สำนักอำนวยการกลุ่มประชาสัมพันธ์. (2552). **รายงานการประชุมสัมมนาผู้แทน ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาส่วนภูมิภาค**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- Frederickson, H. George, (1999). **Public Administra & Management : An Interactive**. [Online]. Accessed 25 April 2012, Available from http://pamij.com/99_4_2_frederick.html.
- Ibrahim K. and Turgut K. (2009). **“Ethics in school administration,”** African Journal of Business Management 3.