



การศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครสวรรค์ เขต 1

A Study of School Administrators Professional Ethics Practice
based on the Trisikkha in Nakhon Swan Primary Education
Service Area Office 1

จินดารัตน์ ภูมิภู

Jindarat Phumphu

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: Jdarttcc@gmail.com

Received: April 08, 2026; Revised: May 01, 2026; Accepted: May 06, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา จำแนกเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา การเข้าร่วมหลักสูตรที่กำหนดโดยคุรุสภา และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ศึกษากลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความน่าเชื่อถืออยู่ที่ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test)

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา การเข้าร่วมหลักสูตรที่กำหนดโดยคุรุสภา และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: จรรยาบรรณวิชาชีพ; ผู้บริหาร; ไตรสิกขา



Abstract

This research article aims to 1. Examine the practices in accordance with the professional ethics of school administrators based on the Threefold Training (Trisikkha) and 2. Compare these practices classified by gender, educational level, work experience, school size, participation in courses prescribed by the Teachers Council of Thailand, and membership in professional teacher development networks. The sample consisted of 295 teachers, determined using the Krejcie and Morgan table, and selected through simple random sampling the research instrument was a questionnaire on the practices in accordance with the professional ethics of school administrators based on the Threefold Training, using a 5-point rating scale. The Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranged from 0.67 to 1.00 for all items, and the reliability coefficient was 0.88. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results were found as follows: 1) The practices in accordance with the professional ethics of school administrators based on the Threefold Training were at a high level. When considered by aspect, the highest mean score was found in ethics toward others, followed by ethics toward oneself, while the lowest mean score was in ethics toward professional colleagues. Furthermore. 2) The comparison results showed that teachers with different gender, educational level, work experience, school size, participation in courses required by the Teachers' Council of Thailand, and membership in professional development networks did not differ significantly in their perceptions of administrators' professional ethics practices at the overall level. Therefore, the research hypothesis was rejected.

Keywords: Professional ethics; executive; Trisikkha

บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของแต่ละประเทศ ภายใต้พลวัตของระบบเศรษฐกิจและสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประเทศต่างๆ มุ่งเน้นการปฏิรูปและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเท่าทัน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมโลกที่มีความพลวัต (สุธิตา เกตุแก้ว, 2564) ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะประชากรไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ (พินิจ เชื้อแพ่ง, 2559) ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และปัจจัยภายในประเทศ (दनัย ชาติศรี, 2554) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศให้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (พระสมพงษ์ สุวโจ (ไชยณรงค์), 2561) การศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ



อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ เพื่อให้พลเมืองสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21

การบริหารการศึกษา นับได้ว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของครูอันจะนำไปสู่การทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรหรือสถานศึกษา (เฉลิมพันธ์ ศรีพรหม, 2560) ผู้ได้บังคับบัญชาย่อมปรารถนาและให้การยอมรับผู้บริหารที่มีคุณภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญมีประสบการณ์ แต่เหนือสิ่งอื่นใด คือ ความเป็นผู้ที่มีจิตใจที่นำเลื่อมใสซึ่งถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตนครองคนและครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรียพร จิตรกิตติโชติ, 2560) อย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพยังคงปรากฏให้เห็นอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่ปรากฏเป็นทั้งข้อร้องเรียนและข่าวสารตามสื่อมวลชนต่างๆ และสถิติการกระทำความผิดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สะท้อนถึงวิกฤตการณ์ด้านจรรยาบรรณในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี (ดวงนา แจ่มรงค์, 2557) แต่ในทางปฏิบัติกลับยังคงพบปัญหาด้านจรรยาบรรณปรากฏอยู่เนืองๆ

จากรายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ 2567 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 พบว่า ประเด็นความเป็นธรรม โปร่งใสในการปฏิบัติงานมีความเสี่ยงเป็นลำดับที่ 1 โดยมีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์สูงมากนั้นหมายถึงมีโอกาสเกิดการกระทำทุจริตร้อยละ 75 หรือมากกว่า ประเด็นดังกล่าวนับได้ว่าเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนซึ่งถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่ง เนื่องจากการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคล จากรายงานดังกล่าว ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบ ซึ่งเป็นประเด็นทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่สูงขึ้น ผู้ศึกษาจึงตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 เพื่อ เปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา การเข้าร่วมหลักสูตรที่กำหนดโดยคุรุสภา และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยคุณภาพของสถานศึกษาไม่ได้วัดกันที่ความสำเร็จของงานสถานศึกษาเพียงอย่างเดียว และผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถที่จะทำให้งานสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้มีการช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ และที่สำคัญจะต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นรากฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จ (หยาดฝน เดชโอภาส, 2565) เนื่องจากการบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางการบริหารงานแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่รู้จักการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มีมาตรฐานและจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยใช้หลักทางพุทธธรรมเพื่อการครองตน โดยประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และช่วยในการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม (สุวิมล บุญลี, 2557) หลักไตรสิกขา เป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีคุณภาพ คือ การมีพื้นฐานจิตใจที่แข็งแกร่งผ่านการฝึกหัดอบรมอย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการปรับพฤติกรรมภายนอกทั้งกายและวาจาให้งดงามเป็นที่ตั้งแห่งศรัทธา ผสานกับการสร้างสมาธิเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันทางใจให้พร้อมรับมือกับปัญหาอุปสรรคในยุควัตถุนิยม และที่สำคัญที่สุด คือ การใช้ปัญญาเป็นเครื่องนำทาง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างอิสระ เทียบธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและส่วนรวมคล่องแคล่ว



(ชนกันท์ ทรวงรัมย์, 2563) สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยดี (ศศิธร สังข์ลาโพธิ์ และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2567) เพื่อให้การดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ผู้บริหารได้ตระหนักต่อการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันการถูกครอบงำด้วยความหลงใหลในอำนาจ การใช้อำนาจในทางที่ผิดขาดคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะนำไปสู่การพัฒนาและเป็นที่ยอมรับศรัทธาของสังคมในอนาคตสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำแนกเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา การเข้าร่วมหลักสูตรที่กำหนดโดยคุรุสภา และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ผู้ศึกษานำเสนอวิธีในการดำเนินการศึกษาตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 1,157 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 295 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา การเข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่กำหนดโดยคุรุสภา โดยมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู
 - ตอนที่ 2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี คุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง จากตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เกณฑ์จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ คุรุสภา 2556 ประกอบด้วยจรรยาบรรณ 5 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง, จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ, จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ, จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ



3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.1 ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณวิชาชีพต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถาม และเทคนิคการตั้งข้อคำถามแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วร่างแบบสอบถามตามกรอบความคิดและให้ครอบคลุมเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ให้มีความถูกต้องและชัดเจน โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของคำถามแต่ละข้อ โดยนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ พบว่า ทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ทุกข้อ

3.4 หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 ถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นใช้ได้ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

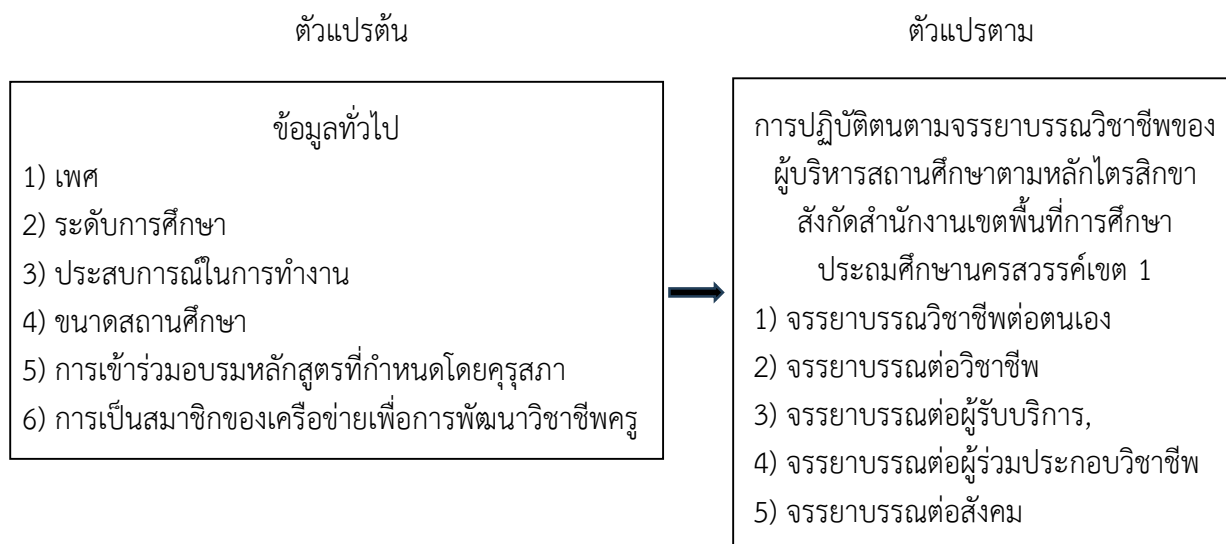
4.1 ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยเขตนครสวรรค์ ถึงโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปเก็บข้อมูลกับโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ได้แบบตอบรับกลับมา จำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นสววรรค์เขต 1

ตารางที่ 1 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นสววรรค์เขต 1 ในภาพรวม

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.37	0.67	มาก	2
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.42	0.59	มาก	1
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.31	0.56	มาก	3
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.14	0.58	มาก	5
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.26	0.62	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.30	0.61	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นสววรรค์เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.61) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาสูงสุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) รองลงมา ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) ส่วนการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาที่ต่ำสุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.58)

2) การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นสววรรค์เขต 1 จำแนกเพศ ระดับการศึกษา



ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา การเข้าร่วมหลักสูตรที่กำหนดโดยครุสภา และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา		
	ค่าสถิติ	p-value	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
1) เพศ	-0.32	0.75	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
2) ระดับการศึกษา	-0.81	0.41	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3) ประสบการณ์ในการทำงาน	2.29	0.10	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4) ขนาดสถานศึกษา	0.71	0.49	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5) การเข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่กำหนดโดยครุสภา	0.59	0.52	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
6) การเป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู	0.67	0.50	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

การศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนในฐานะผู้นำองค์กรทางการศึกษา จึงต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารจัดการ อีกทั้งยังต้องยึดมั่นในมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุวิมล บุญลี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงสะท้อนถึงพฤติกรรมกาปฏิบัติตนของผู้บริหารที่มีจริยธรรม มีความสำนึกรับผิดชอบ ตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของวิชาชีพ ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ



รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของวิชาชีพ ส่งเสริมและยกย่องผลงานของผู้ที่มีคุณูปการ ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมวิชาชีพและชุมชนด้วยความเต็มใจและเสียสละ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการศึกษาและสังคม สอดคล้องกับสุริศา เกตุแก้ว (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะเดียวกัน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสะท้อนซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายในการสร้างความร่วมมือ การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการรักษาความสามัคคีภายในองค์กร ผู้บริหารยังต้องส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักความยุติธรรมในการบริหารงาน ประเมินผลงานอย่างโปร่งใส เสมอภาค และมอบรางวัลเมื่อมีผลงานดีเด่น ตลอดจนสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร และนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ มีชัย ศรีคุณ และประจวบ หนูเลี้ยง (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาต่อการ จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 จำแนกเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา การเข้าร่วมหลักสูตรที่กำหนดโดยคุรุสภา และการเป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

สมมติฐานที่ 1 ครูที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ได้มีการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในลักษณะเดียวกัน โดยคำนึงถึงหลักไตรสิกขาในการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติต่อวิชาชีพ หรือการสร้างความร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีมุมมองในลักษณะเดียวกันต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหาร นอกจากนี้ ความเท่าเทียมในการเข้าถึงการอบรมและการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงการใช้แนวทางการบริหารที่มีมาตรฐานเดียวกัน อาจทำให้ไม่เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศ สอดคล้องกับเฉลิมพร ตียะกว่า (2569) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มี



อายุต่างกัน อาจได้รับการสื่อสาร การบริหาร และการดูแลจากผู้บริหารในรูปแบบที่ทั่วถึงและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เกิดความเข้าใจต่อทักษะผู้บริหารในทิศทางที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้รูปแบบการบริหารที่ชัดเจนและเป็นธรรมอาจช่วยลดความแตกต่างด้านประสบการณ์ระหว่างช่วงอายุ สอดคล้องกับ พรพรรณ ชูอ่อน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มักได้รับการบริหาร ดูแล และสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบที่ต่อเนื่องและเป็นมาตรฐาน ทำให้ครูทุกกลุ่มสามารถรับรู้และเข้าใจการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารได้ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีแนวทางการทำงานที่โปร่งใส มีมาตรฐานเดียวกัน และให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับปรภฏฐมพรณ พามา (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุตรดิตถ์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่อยู่ในขนาดของสถานศึกษาต่างกัน อาจได้รับการบริหาร ดูแล และสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ ทำให้การสื่อสาร แนวทางการทำงาน และการกำกับดูแลด้านจรรยาบรรณมีความต่อเนื่องและเป็นมาตรฐาน ส่งผลให้ครูทุกช่วงประสบการณ์มีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารและทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในระดับใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารอาจมีแนวทางการปฏิบัติที่โปร่งใสและยึดหลักมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ความแตกต่างของขนาดสถานศึกษามีผลต่อความคิดเห็นของครูเพียงบางประเด็น และไม่ส่งผลต่อการรับรู้โดยรวมอย่างชัดเจน สอดคล้องกับขญามาส กลางเดือน (2556) ได้ทำการศึกษัจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ครูที่มีการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่กำหนดโดยคุรุสภา โดยมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณวิชาชีพต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันอาจได้รับการบริหารงานจากผู้บริหารในแนวทางที่เป็นธรรม โปร่งใส และเสมอภาค ทำให้ทุกวิทยฐานะมีประสบการณ์รับรู้ต่อบทบาทและทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในลักษณะใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารอาจมีระบบสื่อสารและการสนับสนุนที่ทั่วถึง ส่งผลให้ครู

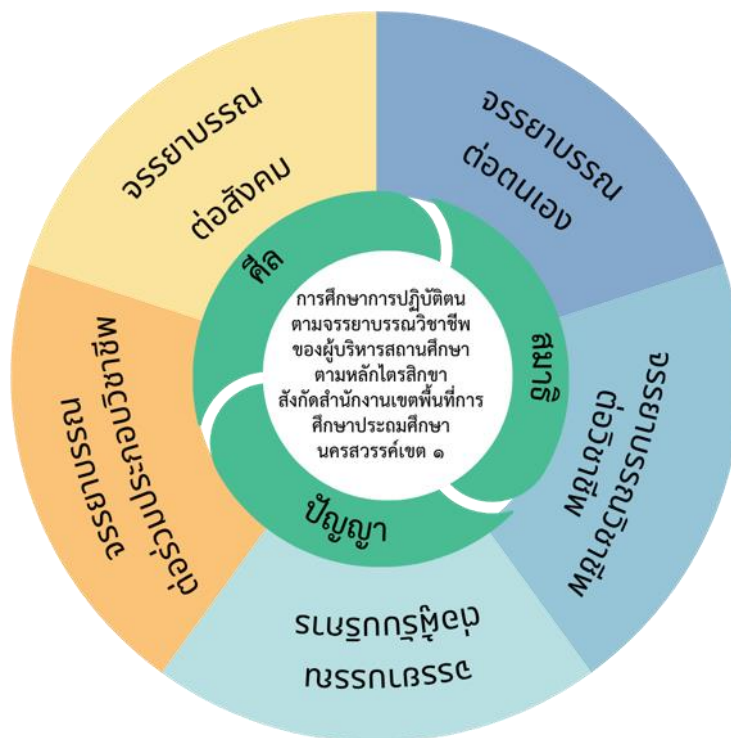


ทุกระดับวิทยฐานะประเมินทักษะผู้บริหารไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับกฎหมาย ขวบไปไม้ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการผ่านการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ครูที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูต่างกัน มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูไม่ว่าจะเป็นสมาชิกเครือข่ายพัฒนาวิชาชีพหรือไม่ ต่างปฏิบัติงานอยู่ภายใต้บริบทของสถานศึกษาเดียวกัน ได้รับนโยบาย แนวปฏิบัติ และการกำกับติดตามจากต้นสังกัดในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้การรับรู้และความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ การดำเนินงานด้านจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ภายใต้กรอบและมาตรฐานเดียวกันของหน่วยงานต้นสังกัด โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับจรรยาบรรณในช่วงก่อนหรือระหว่างดำรงตำแหน่ง ซึ่งทำให้การปฏิบัติตนของผู้บริหารมีลักษณะเป็นมาตรฐานเดียวกันตามแนวทางที่กำหนด ส่งผลให้ครูซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา แม้จะมีประสบการณ์หรือการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพแตกต่างกัน ก็รับรู้พฤติกรรมของผู้บริหารในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างชัดเจน สอดคล้องกับรพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจากต้นสังกัดในปัจจุบัน ได้ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนใจเข้ารับการพัฒนา ไม่เป็นการบังคับ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนาในช่วงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และพัฒนาด้านวิชาการทั่วๆ ไป โดยจัดหลักสูตรจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สอดแทรกกับหลักสูตรการอบรมเข้าสู่ตำแหน่ง

องค์ความรู้ที่ได้

จากองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เข้ากับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยหลักไตรสิกขา ทำหน้าที่เป็นพื้นฐานทางคุณธรรมและกระบวนการคิดที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในทุกมิติของจรรยาบรรณ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมของการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับจรรยาบรรณวิชาชีพและการมีส่วนร่วมในเครือข่ายวิชาชีพ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน สามารถนำเสนอเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเป็นแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่โดยภาพรวมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่บูรณาการเข้ากับหลักไตรสิกขา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่องการศึกษาศาสตร์ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่า ในรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี (ศีลสิกขา) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควร ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและพัฒนาตนเองด้านการประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่มากยิ่งขึ้น โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในตนเองเป็นสำคัญ ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการวางตัว การใช้วาจา และการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม เข้ารับการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการประเมินตนเองและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ พบว่า ในรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ (ศีลสิกขา) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควร ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและตระหนักในเกียรติศักดิ์ของวิชาชีพมากยิ่งขึ้น โดยแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการเป็นผู้นำทางวิชาการ ควรสนับสนุนและยกย่องวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการสื่อสารเชิงบวก การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาชีพ

1.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้บริโภค พบว่า ในรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาค้นคว้าและประยุกต์องค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาระบบการบริการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (ปัญญาสิกขา) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองด้านการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยติดตามองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้



ในการบริหารและพัฒนาระบบการให้บริการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุนให้มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กร

1.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ พบว่าในรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิชาชีพ (ปัญญาศึกษา) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควร ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการริเริ่มแนวคิดใหม่ การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างเป็นระบบ ควรสนับสนุนให้มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

1.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม พบว่า ในรายชื่อผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง (ปัญญาศึกษา) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษานำองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของชุมชน ควรสนับสนุนการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการนำนวัตกรรมไปใช้แก้ปัญหาชุมชนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมและชุมชนได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีความหลากหลายและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้แบบประเมินหลายแหล่งข้อมูล หรือการใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย รวมถึงติดตามผล เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาการของผู้บริหารสถานศึกษาในระยะยาว หลังจากได้รับการพัฒนาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา ขาวไข่มุก. (2554). ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เฉลิมพร ดิยะกวี. (2567). การศึกษาการศึกษจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 2(1): 21-34.
- เฉลิมพันธ์ ศรีพรหม. (2560). การปฏิบัติแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- ชญามาส กลางเดือน. (2565). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอเวียงสระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 9(3): 154-166.
- ดนัย ชาตศรี. (2554). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดวงนภา แจ่มรดา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปรภฏมพรรณ พามา. (2553). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พระสมพงษ์ สุวโจ (ไชยณรงค์). (2561). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการดำเนินชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 2(1): 15-23.
- พินิจ เชื้อแพ่ง. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 9(21): 139-152.
- มีชัย ศรีคุณ และประจวบ หนูเสียง. (2567). จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา: กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. (2552). การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธิศา เกตุแก้ว. (2564). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารการศึกษากาบริหารการพัฒนา*, 11(3): 546-553.
- สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ. (2560). จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หยาดฝน เดชโอภาส. (2565). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

